

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Kinerja adalah sebuah tolak ukur dalam menilai sebuah pencapaian, kinerja diartikan sebagai effort atau usaha yang diberikan untuk mencapai suatu hasil, kinerja dalam hal ini kaitannya dengan dunia pekerjaan berhubungan dengan usaha yang diberikan oleh manusia atau pekerjaan untuk meraih sesuatu yang telah ditentukan dari pekerjaannya, untuk perusahaan dan manajemen yang berorientasi pada hasil ataupun pada proses kinerja yang baik yang dimiliki manusia atau biasa disebut karyawan dalam perusahaan karena didalam perusahaan yang punya visi dan misi serta target semua elemen atau semua karyawan bertanggung jawab untuk bisa mencapai visi, misi dan target-target serta tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja diartikan sebagai kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam hasil kerjanya melakukan tugas yang sesuai dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Jika karyawan dapat memenuhi atau melampaui standar yang ditetapkan oleh perusahaan, maka dapat dikatakan berkinerja baik. Sebaliknya jika kapabilitas kinerja karyawan lebih rendah dari standar yang ditetapkan perusahaan maka dikatakan kinerja karyawan tersebut buruk. Perusahaan diharapkan memiliki karyawan yang berdedikasi tinggi dan terampil. Namun demikian, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada kualitas karyawannya, tetapi juga harapan perusahaan memiliki pemimpin yang dapat mendorong karyawannya untuk bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuannya.

Jika karyawan dapat memenuhi atau melampaui standar yang ditetapkan perusahaan, maka dapat dikatakan berkinerja baik. Sebaliknya jika kemampuan kinerja seorang karyawan lebih rendah dari standar perusahaan berarti kinerja pegawai tersebut buruk. Perusahaan diharapkan memiliki karyawan yang berdedikasi tinggi dan terampil. Akan tetapi,

keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya tergantung pada kualitas karyawannya, tetapi juga pada harapan perusahaan untuk memiliki pemimpin yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja sebaik mungkin mencapai tujuan mereka.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja karyawan yang dipengaruhi untuk melakukan tugas yang diberikannya. Lingkungan kerja ini menitikberatkan pada pegawai akan rasa aman, nyaman dan puas untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas yang telah diperintahkan di lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan, jika lingkungan tersebut memberikan rasa aman terhadap karyawan tentunya akan meningkatkan karyawan dalam melakukan kinerjanya, tetapi sebaliknya jika lingkungan tersebut tidak memberikan rasa nyaman tentunya akan menghambat dan berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan kinerja kerjanya.

Lingkungan kerja menjadi faktor utama dalam organisasi untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi. Namun lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh langsung terhadap parob karyawan yang melaksanakan proses produktivitas tersebut. Lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyaan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai dengan target.

Menurut Sutrisno (2017) Motivasi diartikan suatu faktor untuk mendorong seseorang dalam melakukan kerjanya. Oleh sebab itu motivasi dikatakan juga sebagai faktor yang mendorong sifat seseorang. Seseorang yang melakukan kerjanya tentu memiliki dorongan, pada umumnya dorongan itu adalah kebutuhan dan keinginan orang tersebut. Purwanto (2011) Motivasi dapat mempengaruhi oleh dua faktor antara lain yaitu, Faktor kebersihan dan Faktor Motivasi, Faktor kebersihan adalah faktor yang mampu meningkatkan motivasi kerja seperti: Gaji/kompensasi, lingkungan kerja, keamanan kerja, serta hubungan sesamam rekan kerja. Sedangkan Faktor Motivator adalah faktor yang bersumber dari dalam diri sendiri seperti: Pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan prestasi. Jika karyawan memiliki motivasi instrinsik yang baik maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan, efektifias kinerja inilah merupakan tujuan semua perusahaan, termasuk PT. Kati Kartika Murni.

Tabel 1 1  
Data Fasilitas Fisik/Alat Produksi

| No | Fasilitas/Alat Produk                      | Jumlah |
|----|--|--------|
| 1. | <i>Flexo</i>                               | 3 unit |
| 2. | <i>Long way Jumbo</i>                      | 1 unit |
| 3. | <i>Automatic Folding &amp; Gluing/Vega</i> | 2 unit |
| 4. | <i>Semi Folder Glue</i>                    | 1 unit |
| 5. | <i>Corrugator Machine</i>                  | 1 unit |

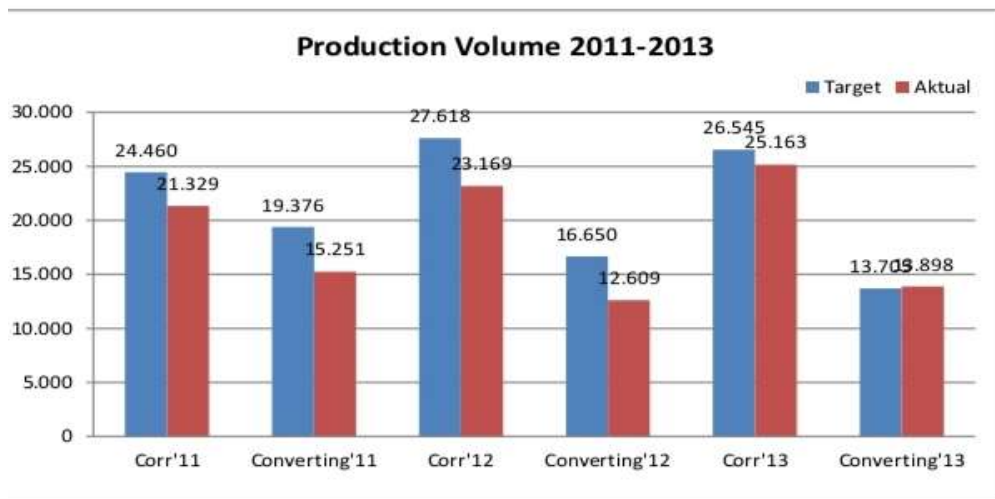
PT. Kati Kartika Murni memiliki dua divisi produksi antara lain, divisi *corrugator* dengan divisi *finishing*. Divisi *corrugator* berisi mesin *corrugator* yang fungsinya membuat produk *carton sheet* yang merupakan mesin ini mempunyai peranan yang vital karena merupakan pengolahan pertama dalam industri *carton*.

Produk dari *carton sheet* itu di bedakan berdasarkan jenis kertas, tingkat ketebalan kertas (*gramature*) dan warna serta ukuran *carton sheet* itu sendiri. Selanjutnya divisi berikutnya adalah divisi *finishing* yang berisi mesin *flexo*, *vega auto glue*, *stich* yang merupakan proses lanjutan produk dari *cart on sheet*. Produk dari *carton box* diklarifikasi berdasarkan printing pada *carton box*, jenis *finishing box* (lem atau jahit (*stich*)).

PT. Kati Kartika Murni adalah salah satu perusahaan manufaktur dengan tipe industri “*male to order*” yang bergerak di bidang pembuatan karton box untuk wilayah Cikarang yang pemasaran produknya sudah mencapai pasar international. Konsumen besar yang bekerja sama dengan perusahaan ini antara lain Unilever dan Wings Grup. Dari data yang dikumpulkan diketahui dari tahun 2011-2013 secara rata-rata produksi karton box perusahaan tidak mampu mencapai target seperti grafik di bawah ini:

**Gambar 1.2**

**Production volume karton box PT. Kati Kartika Murni Cikarang**



Grafik diatas memperlihatkan bahwa pencapaian target produksi hanya bisa di lakukan pada tahun 2013 pada seksi converting. Tentunya dengan kondisi seperti itu akan berdampak secara langsung terhadap hasil (*output*) dalam sistem produksinya.

Peneliti pada hari kamis tanggal 14 Januari 2021, melakukan pengamatan dan hasilnya adapun fasilitas fisik yang mengalami *down time* sehingga menyulitkan karyawan jika ingin melakukan pekerjaannya saat mengalami gangguan tersebut, maka dari itu kurangnya fasilitas fisik atau alat produksi yang digunakan sehingga pada saat mengalami gangguan atau *down time* bisa menggunakan alat secara bergantian. Masalah seperti itu jelas berpengaruh terhadap kinerja karyawan terutama terhadap kuantitas dan kualitas yang dihasilkan.

Dari hasil Observasi berupa wawancara yang peneliti melakukan pada hari kamis tanggal 11 Desember 2020. pada Karyawan PT. Kati Kartika Murni masih ada beberapa karyawan melanggar aturan perusahaan. Masih ada karyawan yang menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi, misalnya pada saat setelah jam makan siang, masih ada karyawan yang pergi untuk kepentingan pribadi saja, dan kembali ke perusahaan tidak tepat waktu, masih ada karyawan yang bermain handpone pada saat jam kerja, maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal (Sumber: Wawancara).

Hasil wawancara pada hari kamis tanggal 14 Januari 2021. Selain itu adapula karyawan yang terlambat masuk kerja, karena adanya tugas laporan akhir tahun dapat mengakibatkan karyawan bertambah beban kerjanya, dan hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan tersebut bekerja pada esok hari akan datang tidak tepat waktu. Dan batas waktu tersebut pada pukul 07:35 dan kini masih ada karyawan yang datang tidak pada batas yang ditentukan.

Keadaan ini memunculkan keingintahuan peneliti untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada Karyawan PT. Kati Kartika Murni)”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Masih kurangnya fasilitas fisik atau alat produksi karyawan sesuai kebutuhan
2. Sering terjadi keterlambatan bagi karyawan dalam hal absensi
3. Kurangnya motivasi intrinsik dapat mengakibatkan produktivitas karyawan menurun

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan maka penulis merumuskan permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kati Kartika Murni?
2. Bagaimana Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kati Kartika Murni?

3. Seberapa Besar Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Motivasi Instrinsik pada PT. Kati Kartika Murni?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini yang bertujuan untuk menganalisis sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kati Kartika Murni (KKM)?
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh Motivasi Instrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kati Kartika Murni (KKM)?
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang di moderasi oleh Motivasi Instrinsik pada PT. Kati Kartika Murni (KKM)?

#### **E. Manfaat Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti berharap dapat memberi manfaat diantaranya yaitu:

1. Secara Teoritis
  - a. Penelitian ini dapat memberi kegunaan mengenai informasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi instrinsik sebagai variabel pemoderasi.
  - b. Peneliti ini dapat dijadikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi instrinsik sebagai variabel moderasi.
2. Secara Praktisi

Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat bagi manajer perusahaan PT. Kati Kartika Murni Cikarang Utara dalam meningkatkan kinerja

karyawan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan baru bagi peneliti.

## **F. Kerangka Penelitian**

Pada penelitian ini adanya pengukuran pada variabel Lingkungan Kerja (X) sebagai variabel bebas (Independent), teori yang mendukung penelitian ini adalah teori menurut Afandi (2018) adalah keberadaan lingkungan kerja akan mempengaruhinya untuk melakukan tugas-tugas seperti suhu, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan kurangnya peralatan kerja.

Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependent), teori yang mendukung penelitian ini adalah teori menurut Sutrisno (2019) bahwa tingkat keberhasilan kinerja biasanya dicapai karyawan dalam kurun waktu tertentu sudah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Motivasi Instrinsik (Z) sebagai variabel moderasi, teori yang mendukung dalam penelitian ini adalah teori menurut Suwanto (2011) menyatakan bahwa

“ Motivasi Instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”.

Adapun penjelasan pada kerangka pemikiran dan gambar kerangka pemikiran ini adalah :

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Menurut Sutrisno (2017) lingkungan kerja adalah seluruh prasarana kerja dan rekomendasi yang ada disekitar karyawan yang sedang bekerja dan akan mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan,



ketenangan, dan hubungan kerja yang sama antara karyawan dan orang si tempat kerja selama karyawan tersebut bekerja.

Jika kondisi lingkungan kerja organisasi tercipta dengan baik, keamanan dan kenyamanan tersedia, serta fasilitas yang memadai akan memberikan motivasi dan motivasi kepada karyawan untuk bekerja. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Karena lingkungan kerja yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan benar.

Keberhasilan hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dalam memenuhi tanggung jawab yang di berikan adalah kinerjanya Mangkunegara (2017). Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu oleh Jr (2017) dan Daniswari (2018) bahwa hasilnya menunjukkan lingkungan kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan

Oleh sebab itu, lingkungan kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kinerja di PT. Kati Kartika Murni Cikarang Utara.

## 2. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja

Menurut pendapat Herzberg dalam Siagian (2018) Faktor Motivator merupakan motivasi untuk mendorong seseorang menjadi manusia yang merupakan faktor penting dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga mempengaruhi hasil kerjanya. Karyawan membutuhkan motivasi dari atasan mereka untuk menciptakan performa yang tinggi dan bagus..

Motivasi instrinsik akan berpengaruh terhadap kinerja, dikemukakan pada peneliti terdahulu, jika motivasi instrinsik sesuai dan bekerja dengan baik, maka akan semakin tinggi produktivitas karyawan PT. Kati Kartika Murni Cikarang Utara. Motivasi sangat penting, karena jika ada motivasi sebagai karyawan sehingga karyawan tidak didorong untuk bekerja, motivasi



sangat besar berpengaruh dan berperan penting dalam keberlangsungan kinerja karyawan.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu oleh Aziz (2018) bahwa hasilnya menunjukkan motivasi intrinsik mempengaruhi kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Pemoderasi

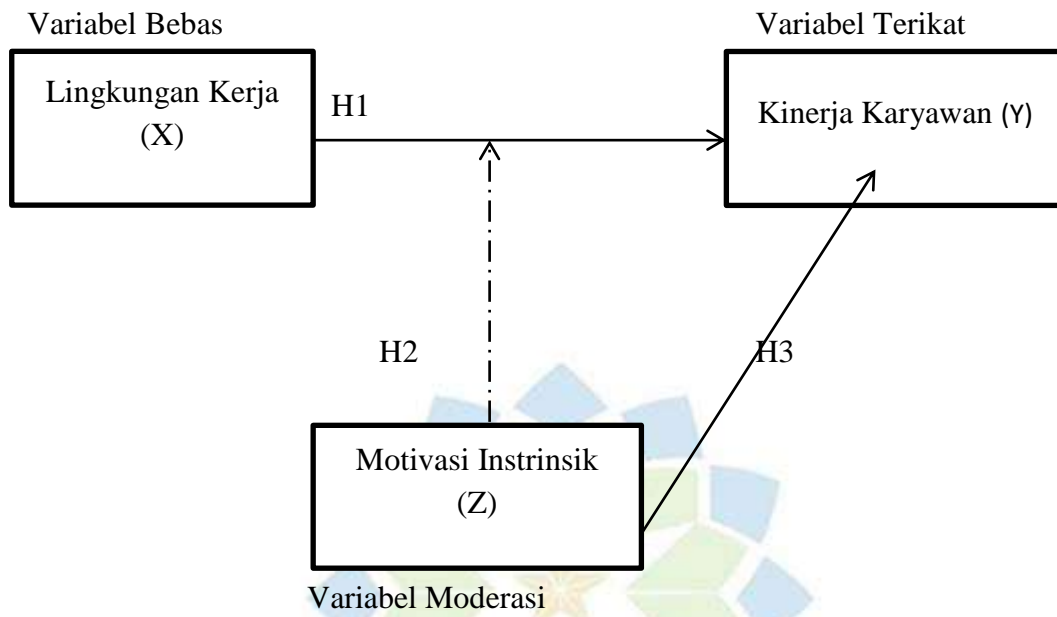
Menurut Mangkunegara (2017) Prestasi Kerja merupakan hasil kerja dari kualitas dan kuantitas Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan pada saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2017) Lingkungan Kerja adalah seluruh prasarana disekitar karyawan terlibat dalam pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan tempat karyawan bekerja setiap hari. Suwanto (2011) Motivasi Intrinsik adalah motivasi menjadi aktif atau berfungsi, dan tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena setiap orang sudah memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu.

Hal tersebut di perkuat oleh Hapipah (2019) dan Aziz (2018) bahwa hasilnya menunjukkan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan motivasi intrinsik pun juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang sesuai dan motivasi intrinsic yang tinggi akan menjadikan kinerja yang baik pula. Keberhasilan menciptakan kinerja yang baik itu merupakan hasil dari lingkungan kerja yang sesuai motivasi intrinsic pun akan memperkuat dan memperlemah kinerja pegawai saat bekerja. Apabila lingkungan kerja yang sesuai dan motivasi intrinsic yang tinggi, tentunya kinerja karyawan akan baik pula. Berikut gambar kerangka berpikir:

## Gambar 1 1

## Kerangka Pemikiran



*Sumber : diolah oleh peneliti (2021)*



**Tabel 1.2**

### Penelitian Terdahulu

| No<br>. | Nama<br>Peneliti          | Judul<br>Penelitian   | Hasil  | Analisis Perbandingan   |   |
|---------|---------------------------|---|--|---|---|
|         |                           |   |  | Persamaan   | Perbedaan   |
| 1.      | Tata<br>sumanta<br>(2013) | Pengaruh Lingkungan<br>Kerja Fisik dan Non<br>Fisik terhadap Kinerja<br>Karyawan di PT.<br>Trisula Garmino<br>Manufacturing | Hasil penelitian ini<br>menunjukkan bahwa<br>lingkungan kerja<br>fisik berpengaruh<br>positif terhadap<br>kinerja karyawan,<br>selain itu<br>lingkungan kerja<br>non fisik signifikan<br>terhadap kinerja,<br>secara simultan<br>lingkungan kerja<br>fisik dan non fisik<br>berpengaruh<br>signifikan terhadap<br>kinerja. | Persamaan pada<br>penelitian ini yaitu<br>menggunakan<br>variabel kinerja | Perbedaan pada<br>penelitian ini<br>yaitu tidak<br>menggunakan<br>variabel lingkungan<br>kerja fisik dan<br>non fisik |

|    |                              |  |  |  |   |
|----|------------------------------|--|--|--|---|
| 2. | Alireza Muthahhari JR (2017) | Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja : studi kasus pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi                            | Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai                                  | Persamaan pada peneliti ini yaitu variabel nya menggunakan lingkungan kerja, kinerja | Perbedaan pada penelitian ini yaitu tidak terdapat variabel motivasi instrinsik   |
| 3. | Hanik Daniswari (2018)       | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Studi pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja | Persamaan pada penelitian ini yaitu menggunakan variabel lingkungan kerja, kinerja   | Perbedaan ada penelitian ini yaitu peneliti terdahulu terdapat variabel kemampuan kerja. Sedangkan penelitian sekarang terdapat motivasi instrinsik |
| 4. | Firdaus Alamul Aziz          | Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (Job  | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa   | Persamaan pada penelitian ini yaitu  | Perbedaan pada penelitian ini   |

|   |                            |  |  |  |  |
|---|----------------------------|--|--|--|--|
|   | (2018)                     | Characteristics)<br>Motivasi Instrinsik dan<br>Motivasi Ekstrinsik<br>terhadap kinerja<br>pegawai: Studi Pada<br>Pegawai Kantor<br>Wilayah Direktorat<br>Jendral Pajak Jawa<br>Barat I Kota Bandun | karakteristik<br>pekerjaan<br>berpengaruh<br>terhadap kinerja<br>pegawai, motivasi<br>instrinsik<br>berpengaruh<br>terhadap kinerja<br>pegawai, motivasi<br>ekstrinsik<br>berpengaruh<br>terhadap kinerja<br>pegawai,<br>karakteristik<br>pekerjaan, motivasi<br>instrinsik dan<br>motivasi ekstrinsik<br>secara simultan<br>berpengaruh<br>terhadap kinerja | motivasi<br>instrinsik, kinerja.                                       | yaitu penelitian<br>terdahulu<br>terdapat variabel<br>lingkungan kerja<br>fisik dan non<br>fisik, sedangkan<br>peneliti<br>sekarang<br>terdapat<br>lingkungan<br>kerja, motivasi<br>instrinsik |
| 5 | Gio<br>Armansyah<br>(2019) | Pengaruh Lingkungan<br>Kerja Fisik dan<br>Lingkungan Kerja Non<br>Fisik terhadap Kinerja<br>Pegawai di PT. Pos<br>Indonesia Divisi<br>Pengembangan Sumber<br>Daya Manusia,                         | Hasil penelitian ini<br>menunjukkan bahwa<br>lingkungan kerja<br>non fisik memiliki<br>pengaruh yang<br>signifikan dan<br>berpengaruh positif<br>terhadap variabel   | Persamaan pada<br>penelitian ini yaitu<br>terdapat variabel<br>kinerja | Perbedaan pada<br>penelitian ini<br>yaitu sedangkan<br>penelitian<br>terdahulu<br>terdapat variabel<br>motivasi kerja,<br>disiplin kerja.  |

|   |                          |   |   |   |  |
|---|--------------------------|---|---|---|--|
|   |                          | Bandung   | <p>kinerja.</p> <p>Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa jika lingkungan kerja fisik dan non fisik berjalan dengan baik secara bersama-sama, maka akan meningkatkan PT. Pos Indonesia Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung</p> |   | <p>Sedangkan peneliti sekarang terdapat variabel motivasi instrinsik</p>                                   |
| 6 | Selda Nur Hapipah (2019) | Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Cabang Dinas Energi sumber Daya Mineral Wilayah IV Bandung | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,</p>   | <p>Persamaan pada penelitian ini yaitu menggunakan variabel lingkungan kerja, kinerja</p> | <p>Perbedaan pada penelitian ini yaitu tidak menggunakan variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik</p> |

|  |  |  |   |  |  |
|--|--|--|---|--|--|
|  |  |  | <p>disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja</p> |  |  |
|--|--|--|---|--|--|

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hasilnya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, seperti penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh peneliti di atas. Namun, tidak hanya lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Misalnya pada peneliti Daniswari (2018) yang menambahkan variabel Kemampuan Kerja, peneliti Hapipah (2019) menambahkan Variabel Disiplin Kerja, peneliti Aziz (2018) menambahkan variabel Karakteristik pekerjaa dan variabel Motivasi ekstrinsik.

Oleh karena itu peneliti mempelajari kembali lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi instrinsik sebagai variabel pemoderasi. Perbedaan antara peneliti ini dengan peneliti sebelumnya adalah, mulai dari objek penelitiannya, peneliti sekarang mengambil salah satu objek perusahaan yang ada di cikarang utara, yaitu PT. Kati Kartika Murni.



## G. Hipotesis

Hipotesis atau dugaan sementara merupakan jawaban sementara atas suatu pertanyaan yang masih bersifat spekulatif, karena pertanyaan tersebut dijelaskan dalam bentuk pernyataan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan.

Berikut adalah bentuk hipotesis dari penelitian ini :

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kati Kartika Murni (KKM).

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Instrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kati Kartika Murni (KKM).

H<sub>3</sub> :Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Motivasi Instrinsik pada PT. Kati Kartika Murni (KKM)

