

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka akan dijelaskan beberapa pengertian dari motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.1 Motivasi Kerja

Disetiap organisasi atau perusahaan pasti seorang karyawan memiliki motivasi dalam hidupnya, karena dengan adanya motivasi tersebut seseorang dapat melanjutkan hidupnya dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi juga berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk melakukan suatu tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan, semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi juga bekerja secara maksimal dapat diartikan semakin tingginya motivasi karyawan karyawan semakin besar juga usahanya untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan dalam Sutrisno, 2016: 111).

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal

positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja (Sedarmayanti, 2017: 154).

Situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri (Mangkunegara, 2017: 93).

Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Enny, 2019: 17).

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap usaha sekelompok orang bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.1.2 Aspek-aspek Motivasi Kerja

Ada tiga aspek-aspek motivasi kerja (George dan Jones dalam Ella, 2015).

1. Arah Perilaku (*Direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada peraturan

2. Tingkat Usaha (*Level of effort*)

Mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan kemauan untuk menjadi lebih baik dari yang sebelumnya.

3. Tingkat Kegigihan (*Level of persistence*)

Mengenai seberapa keras seseorang akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui kemauan untuk mengembangkan keahlian

dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja walaupun lingkungan kurang mendukung.

Aspek-aspek motivasi kerja (Robbins dan Judge, 2013).

1. Memiliki sifat agresif.
2. Kreatif dalam melakukan pekerjaan.
3. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari.
4. Mematuhi jam kerja.
5. Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan kemampuan.
6. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

2.1.1.3 Tujuan Motivasi

Tujuan dari motivasi (Hasibuan, 2018: 146).

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahann
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Menciptakan suasana dna hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.1.4 Metode Motivasi

Metode motivasi yaitu motivasi langsung dan tidak langsung (Hasibuan, 2018: 149).

1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung yaitu motivasi (*materiil & nonmaterial*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Motivasi langsung ini bersifat khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

2. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/ kelancaran tugas kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang tenang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat.

2.1.1.5 Indikator-indikator Motivasi

Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Beberapa indikator motivasi kerja (Adha dkk, 2019: 53).

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang didapat di tempat kerja, yaitu fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor seperti Peralatan kerja dan juga diberikannya gaji sesuai dengan prosedur perusahaan.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan,

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan ini, diantaranya adalah tunjangan Kesehatan, dana pension dan asuransi kecelakaan.

3. Kebutuhan sosial,

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama contohnya interaksi yang baik antar sesama rekan kerja, dan hubungan antara atasan dengan bawahan.

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status jabatan, perhatian, reputasi.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang di inginkan, misalnya pengembangan potensi diri dan mengemukakan ide/gagasan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di definisikan sebagai serangkaian faktor yang memengaruhi kinerja dan fungsi-fungsi atau aktifitas-aktifitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor eksternal yang bersumber dari luar organisasi.

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan kerja

“Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapau tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan” (Sedamayanti, 2017: 23).

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain” (Danang Sunyoto, 2015: 43).

Sedangkan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai penngaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Afandi, 2018: 66)

Berdasarkan menurut para ahli dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat memperngaruhi kinerja karyawan yang dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan ketersediaan alat perlengkapan kerja untuk melaksanakan kegiatan diperusahaan untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Enny, 2019: 58-59).

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu seluruh keadaan yang berbentuk, dapat dilihat, dan terdapat di sekitar tempat untuk melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik ini dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu sebagai berikut.

- 1) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan atau karyawan dapat merasakan manfaatnya secara langsung, misalnya meja dan kursi kerja.
- 2) Lingkungan perantara, merupakan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kondisi manusia dan umumnya dirasakan melalui panca indera, seperti suhu ruangan, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik merupakan seluruh keadaan yang terjadi dan berkaitan langsung dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik umumnya tidak dapat dilihat jelas, tetapi dapat dirasakan oleh setiap karyawan.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja

Faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik (Sedarmayanti, 2017: 26).

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrnggangu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2017: 27).

1. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

2.1.2.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu (Sedarmayanti, 2017: 30).

1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:

a. Penerangan cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

d. Penggunaan Warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

e. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja (Sedarmayanti, 2017: 30).

2. Indikator Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja di dalam perusahaan tersebut. Bisa dari hubungan atasan dengan bawahan. Bisa juga hubungan sesama rekan kerja, serta hubungan sesama bawahan. Tentu saja lingkungan kerja non fisik itu penting. Jika tidak ada lingkungan kerja non fisik yang baik, maka akan berpengaruh terhadap hubungan antar karyawan. Efeknya bisa terjadi saling bermusuhan hingga menjatuhkan sama lain. Pekerjaan pun juga tidak bisa dilakukan secara optimal juga. Adapun dalam lingkungan kerja non fisik, antara lain :

a. Tanggung Jawab Kerja

Dengan tanggung jawab kerja, maka karyawan tahu apa saja tanggung jawab mereka selama berada di dalam perusahaan. Dimulai dari tugas kerja, hasil kerja, hingga sikap yang mereka tampilkan di dalam.

b. Struktur Kerja

Struktur kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memang sudah berada di dalam struktur kerja serta organisasi yang baik. Dengan begitu, pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan juga.

c. Kelancaran Komunikasi

Komunikasi adalah bagian yang penting di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan begitu, karyawan harus merasa ada komunikasi yang baik, lancar, serta terbuka di antara rekan kerja hingga atasan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Suatu organisasi atau perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi atau perusahaan adalah kinerja karyawan, yaitu capaian prestasi kerja individu maupun kelompok dalam suatu pekerjaan dengan tujuan yang telah ditentukan Bersama sebelumnya. Kinerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan, karena dengan kinerja organisasi atau perusahaan dapat menilai dan mengukur kemampuan serta tenaga yang telah dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Anwar Prabu Mangkunegara dalam Ningrum et al., 2013: 3). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang bekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) (Sedarmayanti dalam Wulandari, 2016: 5).

“Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ditungkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi” (Moeheriono, 2012: 95).

Berdasarkan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan secara kuantitas dan kualitas dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) dan merupakan kegiatan mewujudkan sasaran tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

"Manajemen Sumber Daya Manusia" penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok (Marwansyah, 2016: 228). Kinerja karyawan adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan dapat pula di pandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus di capai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Sistem penilaian kinerja karyawan tersusun dari sejumlah unsur sistem penilaian kinerja karyawan memerlukan standar kinerja karyawan, yang berfungsi sebagai tolak ukur (*benchmark*) untuk mengukur kinerja karyawan. Agar efektif standar yang digunakan hendaknya terkait dengan hasil yang diharapkan dari sebuah pekerjaan. Untuk menjaga agar semua karyawan bertanggung jawab atau (*accountable*) atas tugas-tugasnya, perlu disusun catatan tertulis tentang standar yang digunakan. Standar ini hendaknya diberitahukan kepada karyawan sebelum berlangsungnya evaluasi.

Evaluasi kinerja karyawan juga memerlukan ukuran-ukuran kinerja karyawan yang (*performance measure*) yang dapat di andalkan, yakni rating yang

digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Agar bermanfaat ukuran tersebut harus mudah digunakan, andal dan mencatat perlu kritis untuk menentukan kinerja karyawan. Ukuran-ukuran yang dapat diandalkan juga memungkinkan orang lain yang menggunakan ukuran yang sama untuk membandingkan standar yang sama untuk memperoleh kesimpulan yang sama tentang kinerja karyawan, sehingga reliabilitas sistem penilaian kinerja karyawan meningkat.

2.1.3.3 Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara (Wibowo, 2014: 155).

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
6. Mempertimbangkan pengguna sumber daya.
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan

2.1.3.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus

memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

Ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Robbins dalam Sopiah dan Sangadji, 2018: 351).

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhin kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Untuk mengatakan bahwa adanya pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bisa dilihat dari tabel dibawah ini. Pada tabel penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Penelian Terdahulu

| No | Penulis/Tahun/Judul | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian | Sumber |
|------------|---|--|---|---|---|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| 1 | Maria Rini Kustrianingsih et.al (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang | Variabel Independen Motivasi Variabel Dependent Kinerja Karyawan | Variabel Independen Kepemimpinan dan Iklim Organisasi | Hasil Peneitian Penunjukan bahwa Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Budaya dan Tourisme Departemen Provinsi Jawa Tengah. Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Budaya dan Tourisme Departemen Kota Semarang. Variabel organisasi keadaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di | Journal of Management Vol. 2, No. 2; 2016 ISSN :2502-7689 |

| No | Penulis/Tahun/Judul | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian | Sumber |
|-----|--|---|--|---|--|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| | | | | Budaya dan Tourisme Departemen Kota Semarang. | |
| 2 | Yuli Yantika et.al (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso | Variabel Independen Lingkungan Kerja Variabel Dependent Kinerja Karyawan | Variabel Independen Etos Kerja dan Disiplin Kerja | Hasil Penelitian variabel lingkungan kerja (X ₁), etos kerja (X ₂) dan disiplin kerja (X ₃) bertanda positif menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan | Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia Vol. 2, No. 2; 2018 e- ISSN: 2460-9471 |
| 3 | Andrew M.C. Mamesah et.al (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado | Variabel Independen Lingkungan Kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan | Variabel Independen Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja | Hasil Penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. | Jurnal EMBA; Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 4, No. 3; 2016 545- 649. |
| 4 | Sri Asfirawati, Halik Sri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan | Variabel Independen Motivasi Kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan | Variabel Independen Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel yakni; Motivasi Kerja, Disiplin Keta, Pendidikan dan | Jurnal Bina Bangsa Ekonomika Vol. 14, No.1; 2021 e-ISSN : 2721-7213 |

| No | Penulis/Tahun/Judul | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian | Sumber |
|-----|--|---|--|--|---|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| | Diklat Daerah Kabupaten Jenepoto | | | Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jenepoto. Sedangkan secara parsial ditemukan bahwa faktor Motivasi Kerja yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan. | |
| 5 | Dihan Profita (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Dinas Pemerintahan Desa Kabupateen Lumajang (PEMDES) | Variabel Independen Motivasi Kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan | Variabel Independen Kepemimpinan, Budaya Organisasi Variabel Dependen Kepuasan Kerja | Hasil penelitian ini yaitu, : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan memengaruhi | Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 4, No. 2; 2017 |

| No | Penulis/Tahun/Judul | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian | Sumber |
|-----|--|------------------------------------|---------------------|---|-------------------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| | | | | kinerja pegawai. Budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan secara tidak langsung memengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Budaya organisasi secara tidak langsung memengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Motivasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada dinas PEMDES. | |
| 6 | Oktafia Nurfitadefi (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin | Variabel Independen Motivasi Kerja | Variabel Independen | Hasil penelitian menunjukkan bahwa | Journal of Economic and |

| No | Penulis/Tahun/Judul | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian | Sumber |
|-----|---|---|--|--|--|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| | Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah) | Variabel Dependen Kinerja Karyawan | Kompensasi dan Disiplin Kerja | kemampuan model dalam menjelaskan dengan benar pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. | Management Vol. 2, No2; 2018 |
| 7 | Sasih Gayatri et.al (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan; STudi Kasus di Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Badung | Variabel Independen Motivasi Kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan | Variabel Independen Pelatihan Kerja dan Pengawasan | Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Badung, 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Badung dan 3) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan | Journal Research of Management (JARMA) Vol. 2, No. 2; 2021 |

| No | Penulis/Tahun/Judul | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian | Sumber |
|-----|--|---|--|--|--|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| | | | | terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Badung. | |
| 8 | Muhamad, Sri Rahayu (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Mando | Variabel Independen Lingkungan Kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan | Variabel Independen Kompensasi dan Beban Kerja | Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 4, No. 1; 2016. 001-130. |
| 9 | Rendi Santoso, Sri Widodo (2022) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta | Variabel Independen Lingkungan Kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan | Variabel Independen Beban Kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar ; 2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar ; 3) Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan | Jurnal Ilmiah M-Progres Vol. 12, No.1; 2022 |

| No | Penulis/Tahun/Judul | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian | Sumber |
|-----|---|---|--|--|---|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| | | | | terhadap kinerja karyawan pengemudi. | |
| 10 | Made Suwandi, Trianasari (2022) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng | Variabel Independen Lingkungan Kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan | Variabel Independen Kecerdasan Emosional | Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa: 1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3) Kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | Jurnal Manajemen dan Bisnis: PROSPEK Vol.4, No.1; 2022. |
| 11 | Julianry, Anriza et.al (2017) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika | Variabel Independen Motivasi Variabel Dependen Kinerja Karyawan | Variabel Independen Pelatihan Variabel Dependen Kinerja Organisasi | Hasil analisis data dapat diketahui variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh | Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen Vol. 3, No. 2 |

| No | Penulis/Tahun/Judul | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian | Sumber |
|-----|--|--|---|---|--|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| | | | | negatif terhadap kinerja organisasi. Untuk variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, sedangkan untuk variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. | |
| 12 | Syafira, Anggita Dyah Ayu dan Rozak, Hasan Abdul (2020) Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah) | Variabel Independen Lingkungan Kerja Variabel Dependen Kinerja Pegawai | Variabel Independen Organisasi dan Kompetensi | Hasil penelitian ini adalah: 1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan | <i>Proceeding SENDIU 2020</i> ISBN: 978-979-3649-72-6 |

| No | Penulis/Tahun/Judul | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian | Sumber |
|-----|---------------------|-----------|-----------|--|--------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| | | | | terhadap kinerja pegawai 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. | |

2.2 Kerangka Pemikiran

Motivasi merupakan faktor yang dapat menumbuhkan semangat kerja bagi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi kerja, seseorang akan tergugah untuk melakukan pekerjaannya secara penuh kerelaan sehingga pekerjaan yang dikerjakannya menjadi terasa lebih ringan dan menyenangkan. Motivasi menjadi suatu hal yang penting bagi perusahaan, karena motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja sehingga mempercepat proses perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi ialah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu (Fillmore dalam Mangkunegara, 2017). Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan pertimbangan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2017). Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Adapun indikator untuk mengukur tinggi-rendahnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan diantaranya adalah: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan

keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika seseorang mendapatkan dorongan yang besar, mereka akan mengerjakan pekerjaannya dengan lebih optimal dan secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi juga menjadi sebuah tantangan bagi seseorang untuk kemudian mencapainya, maka ketika seseorang termotivasi, mereka akan lebih berambisi terhadap sesuatu. Dan apabila motivasi kerja yang ada di perusahaan masih terbilang cukup rendah, maka akan muncul perasaan jenuh dan malas yang mengakibatkan karyawan tidak akan mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal dan kinerja karyawan akan menurun. Pendapat ini selaras dengan penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kustrianingsih et al., 2016). Maka dari itu motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Upaya mencapai tujuan, selain motivasi kerja hal lain yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tercipta harus terasa nyaman. Perusahaan perlu memperhatikan fasilitas kerja yang tersedia dari mulai ruang kerja, ventilasi, suhu ruangan, hingga kebisingan. Selain itu kebersihan dan ketersediaan tempat ibadah juga penting untuk diperhatikan. Selain terasa nyaman, lingkungan kerja juga harus terasa aman. Perusahaan harus menjamin keamanan karyawan dengan menyediakan fasilitas keamanan seperti satpam dan CCTV. Disamping fasilitas secara fisik, perusahaan juga perlu memperhatikan suasana kerja di dalam perusahaan, apakah komunikasi antarpersonal karyawannya berjalan

dengan lancar atau tidak. Komunikasi yang lancar akan menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang hangat.

“Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan” (Sedarmayanti, 2017: 23). Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja perusahaan baik secara internal maupun eksternal guna menunjang kelancaran aktivitas karyawan, sehingga aktivitas karyawan dalam bekerja di perusahaan tidak akan terhambat. Hambatan yang terminimalisir akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Untuk mengetahui apakah kondisi lingkungan kerja di perusahaan sudah berada dalam kondisi yang baik, perlu diketahui indikator-indikatornya terlebih dahulu. Berikut adalah indikator lingkungan kerja yang terbagi ke dalam 2 bagian, yang pertama adalah lingkungan kerja fisik diantaranya: penerangan cahaya, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, dan keamanan. Yang kedua adalah lingkungan kerja nonfisik diantaranya: tanggung jawab kerja, struktur kerja, dan kelancaran komunikasi.

Lingkungan menjadi penentu bagi seseorang untuk menikmati dunia pekerjaannya atau tidak. Lingkungan menjadi sebuah pengaruh yang penting bagi seseorang, terutama orang-orang yang baru saja memasuki perusahaan tersebut. Penyesuaian utama berada pada kondisi kerja yang ada, lingkungan yang terasa nyaman dan aman. Jika lingkungan kerja yang tersedia sudah berada dalam keadaan baik maka kondisi kerja yang tercipta pun akan baik, hal tersebut dapat secara

langsung berpengaruh terhadap performa kerja karyawan, sehingga lingkungan kerja yang baik akan membantu seseorang memiliki kinerja yang baik pula. Pendapat tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu, yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Yantika et al., 2018). Maka dari itu, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan sebuah standar yang perlu dimiliki oleh setiap perusahaan. Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus memastikan bahwa karyawannya dapat mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan. Perusahaan pada umumnya menggunakan prosedur penilaian kinerja untuk melakukan evaluasi dan perbaikan. Namun disamping itu, perusahaan harus menemukan faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi menurunnya kinerja karyawan. Karena kinerja yang baik akan menumbuhkan banyak aspek yang positif bagi perusahaan, salah satunya adalah pencapaian tujuan secara lebih efektif dan efisien.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang bekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti Wulandari, 2016: 5). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) (Anwar Prabu Mangkunegara dalam Ningrum et al., 2013: 3). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggungjawan yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan diantaranya adalah: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Menyadari begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam proses mencapai tujuan perusahaan, maka pemimpin perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Melihat begitu besar efek dari perbaikan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, maka sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat memicu naik dan turunnya kinerja pada perusahaan tersebut. Karena dengan begitu, perusahaan akan dapat mengambil langkah yang tepat guna memperbaiki kondisi atau permasalahan yang ada.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting terhadap tingkat kinerja yang kemudian dapat berdampak pada banyak aspek. Maka dari itu kondisi kinerja karyawan perlu diperhatikan demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Semakin baik motivasi kerja yang diberikan, dan kondisi lingkungan kerja yang tersedia maka akan semakin baik tingkat kinerja karyawan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diuraikan di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Secara parsial terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Secara parsial terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan.
3. Secara simultan terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).