

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan lingkungan kerja, persyaratan jabatan dan motivasi kerja karyawan beserta dengan berbagai uraiannya yang menyangkut lingkungan kerja, persyaratan jabatan dan motivasi kerja karyawan.

2.1.1 Lingkungan Kerja

Manajemen sumber daya manusia harus berusaha agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Salah satu upayanya adalah dengan memperhatikan kondisi dan situasi karyawan di lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya.

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari

berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Berikut definisi lingkungan kerja menurut para ahli:

Menurut Sedarmayati (Silitonga: 2020: 54): "Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Adapun menurut Tyssen (Bahri: 2018: 40) "mendefinisikan lingkungan kerja sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya mempunyai dampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan".

Sedangkan menurut Robbins (Bahri: 2018: 41) "lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan".

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas yang menjelaskan tentang lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu atau kondisi di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di embankan dan menjadi tanggung jawab karyawan, sehingga memunculkan motivasi kerja yang menjadikan karyawan bekerja secara

optimal.

2.1.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (Silitonga:2020:55) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung diantaranya seperti meja, kursi, almari dan sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara meliputi temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan,

getaran mekanis, bau tidak sedap dan pewarnaan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (Pratiwi & Sriathi: 2017:1486) menyatakan lingkungan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga kelompok lingkungan yang tidak bisa diabaikan.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Keberhasilan dan kemajuan setiap perusahaan tentunya tidak terlepas dari factor-faktor pendukungnya, ada beberapa factor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sunyoto (Unaradjan: 2019: 59)

yang dapat mempengaruhi lingkungan organisasi:

1. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya

atau tidak ada motivasi di dalam karyawan bekerja.

Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif yaitu :

a. Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para karyawan, agar mereka termotivasi untuk lebih giat bekerja.

b. Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari informasi yang cepat dipahami atukah tidak. Semakin baik informasi yang diperoleh, maka akan semakin cepat pula dilakukan tindakan dan bahkan mempercepat pengambilan keputusan.

c. Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung

dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi. Tentu saja dengan harapan semakin lengkap fasilitas yang dimiliki, akan semakin baik dan produktivitasnya mengalami peningkatan yang berarti.

d. Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang bakal diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah. Sehingga ini akan menambah tingkat keyakinan para karyawan terhadap pihak perusahaan, dengan demikian akan dapat menimbulkan saling percaya di antara mereka.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya

guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika satu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2.1.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (Taufiqurrahman: 2014:5), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.1.5 Indikator Lingkungan Kerja

Dari penjelasan teori sebelumnya maka dalam peneliatian ini, peneliti menggunakan indikator menurut DeStefano (Pratiwi & Sriathi, 2017) yaitu sebagai berikut:

1. **Prosedur Kerja**, adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang diatur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. **Standar Kerja**, adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
3. **Pertanggung jawaban Supervisor**, Tanggung jawab seorang supervisor

untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

4. Kejelasan Tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan
5. Sistem Penghargaan, Sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.
6. Hubungan antar Karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut

Sedarmayanti (2014:46), sebagai berikut:

1. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhitungkan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi

tidak menyilaukan.

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3. Suara Bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

4. Penggunaan warna

Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Makadari itu menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.

6. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

7. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya harus harmonis karena

untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebarkannya.

2.1.2 Persyaratan Jabatan (*Job Spesification*)

Dalam meningkatkan produktivitas perusahaan atau organisasi diperlukan sumberdaya manusia yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang di berikan perusahaan, karyawan yang menjadi sumberdaya manusia memiliki kemampuan dalam berbagai bidang yang berbeda. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk dapat menempatkan karyawannya berdasarkan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang dimilikinya sehingga tugas yang ada pada jabatan dapat terselesaikan dengan baik, efektif, efisien dan produktif sehingga tercapai kinerja yang optimal, maka untuk menempatkan karyawan dalam suatu jabatan dengan kemampuan yang cocok dalam jabatan tersebut perusahaan menerapkan persyaratan jabatan bagi karyawan. Persyaratan jabatan tersebut merupakan hal yang harus disiapkan oleh perusahaan dalam rangka pengadaan tenaga kerja agar terhindar dari kesalahan dalam penempatan karyawan di jabatan tertentu sehingga karyawan akan menduduki jabatan yang tepat sesuai dengan kemampuannya.

2.1.2.1 Pengertian Persyaratan Jabatan (*Job Spesification*)

Persyaratan jabatan dapat menggambarkan seberapa penting jabatan yang akan ditempati karyawan yang mana didalamnya terdapat persyaratan baik bersifat mutlak atau tambahan, bersifat khusus atau umum dan juga persyaratan internal atau eksternal.

Berikut definisi persyaratan jabatan menurut para ahli:

Menurut Moekijat (Harlie, dkk:2015:3) menyatakan bahwa persyaratan jabatan menitikberatkan pada syarat-syarat perseorangan yang diperlukan untuk mencapai hasil kerjayang lebih baik. Persyaratan jabatan terutama dipergunakan sebagai dasar untuk penarikan tenaga kerja, penempatan, pemindahan dan promosi.

Menurut Mathis dan Jackson (Priansa:2016:84) persyaratan jabatan terkait dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (*The knowledge, skills and abilities/KSAs*) yang dibutuhkan pegawai untuk menunjukkan kinerjanya serta Persyaratan Jabatannya.

Menurut Hasibuan (Bairizki:2020:118) spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.

Menurut Rivai (Bairizki: 2020: 118) mendefinisikan bahwa spesifikasi jabatan merupakan suatu penjelasan tertulis mengenai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, ciri, dan karakteristik lain yang penting bagi efektivitas kinerja dari suatu pekerjaan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa persyaratan jabatan merupakan suatu rincian tertulis mengenai persyaratan yang harus dipenuhi dan ditetapkan secara sistematis untuk seorang karyawan dalam menempati jabatan atau posisi tertentu berdasarkan dengan kriteria yang telah ditentukan agar karyawan dapat memangku jabatan dengan baik, berhasil, efektif, efisien dan

produktif, dengan demikian ketentuan yang harus dipenuhi dapat diketahui oleh karyawan agar bisa menempati jabatan tertentu dan dapat meningkatkan motivasi kerja dalam diri karyawan.

2.1.2.2 Tujuan Spesifikasi Jabatan

Menurut Priansa (2016: 85), tujuan-tujuan spesifikasi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Menemukan Pegawai Prospektif

Spesifikasi jabatan penting dalam mendapatkan calon pegawai untuk pekerjaan tertentu sesuai dengan rumusan spesifikasi jabatan yang telah ada. Spesifikasi jabatan juga membantu organisasi dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai melalui penyediaan serangkaian daftar pertanyaan untuk wawancara sesuai dengan isi spesifikasi jabatan yang dibutuhkan organisasi.

2. Menggambarkan Calon Pegawai

Spesifikasi jabatan yang ada dalam program rekrutmen dan seleksi merupakan gambaran tentang calon pegawai yang akan bekerja di dalam organisasi. Spesifikasi jabatan merupakan pangkal dari mengenali calon pegawai dengan baik. Jika spesifikasi mampu disusun dengan baik maka calon pegawai yang akan direkrut oleh organisasi menjadi baik.

3. Menyusun Kompetensi Inti Organisasi

Organisasi harus mampu menetapkan kompetensi inti organisasi serta spesifikasi jabatan yang dibutuhkan untuk membantu organisasi

dalam melaksanakan kompetensi intinya.

4. Menggambarkan Kompetensi Pegawai

Spesifikasi jabatan penting dalam mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Organisasi dapat mengidentifikasi tugas dan pekerjaan inti yang paling tepat sesuai dengan kompetensi pegawai.

5. Orientasi Bagi Calon Pegawai

Calon pegawai dapat menentukan apakah dirinya berkualifikasi sesuai dengan spesifikasi jabatan yang tersedia atau tidak. Ini memberikan gambaran tentang bagaimana kecocokan antara organisasi, pegawai dan spesifikasi jabatannya.

2.1.2.3 Manfaat Spesifikasi Jabatan

Menurut Priansa (2016: 86), terdapat sejumlah manfaat penting dari spesifikasi jabatan untuk organisasi, diantaranya:

1. Sebagai dasar untuk melakukan evaluasi jabatan;
2. Sebagai dasar untuk menentukan standar kinerja pegawai;
3. Sebagai dasar untuk melakukan rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai baru;
4. Sebagai dasar untuk merancang program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai;
5. Sebagai dasar untuk menyusun jalur promosi bagi pegawai;
6. Untuk merencanakan perubahan dalam organisasi dan penyederhanaan kerja yang ada di dalam organisasi;
7. Sebagai dasar untuk mengembangkan program kesehatan dan

keselamatan kerja pegawai.

2.1.2.4 Isi Spesifikasi Jabatan

Menurut Priansa (2016: 86), isi spesifikasi jabatan terdiri dari berbagai hal yang saling berkaitan dan menunjang. Isi spesifikasi jabatan meliputi:

1. Keterampilan

Setiap jabatan memerlukan keterampilan yang berbeda-beda dalam menyelesaikannya. Oleh sebab itu, pegawai harus memiliki keterampilan tertentu agar mampu bekerja secara lebih optimal.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki pegawai hendaknya disesuaikan dengan jabatan yang diembannya sehingga ia akan mampu untuk melaksanakan jabatan dengan baik. Semakin tinggi jabatan yang diemban oleh pegawai maka pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai juga akan semakin tinggi. Begitupun sebaliknya.

3. Kemampuan

Kemampuan merupakan sekumpulan pencapaian pegawai yang meliputi keterampilan, pemahaman, dan atribut individual yang lebih memungkinkan pegawai menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Kemampuan tinggi yang dimiliki pegawai terkait dengan jabatan yang diembannya akan memudahkannya untuk menyelesaikan pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan yang lain.

4. Kepribadian

Pegawai harus mampu memahami kepribadiannya sendiri dan berusaha untuk menimbulkan kekuatan atau sisi positif dari kepribadiannya tersebut. Kepribadian merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan untuk mengemban jabatan yang ada di dalam organisasi. Kepribadian pegawai menentukan bagaimana hubungan yang akan terjalin antar pegawai saat harus bekerja dalam sebuah tim atau menjalin kerjasama dengan pekerja lain. Kepribadian pegawai dapat membantu memilih jenis pekerjaan yang tepat.

5. Minat

Minat berhubungan dengan kecenderungan terkait dengan apa yang disukai pegawai. Minat kerja adalah sebuah penilaian personal tentang jabatan yang ditekuni dan dianggap berharga bagi pegawai sehingga pegawai akan terlibat dengan baik dalam jabatan tersebut.

2.1.2.5 Indikator Spesifikasi Jabatan

Menurut Zainal (2013: 117), indikator persyaratan jabatan yaitu:

1. Tingkat pendidikan pekerja
2. Jenis kelamin pekerja
3. Keadaan fisik pekerja
4. Pengetahuan dan kecakapan pekerja
5. Batas umur pekerja
6. Nikah atau belum
7. Minat pekerja
8. Emosi dan tempramen pekerja

9. Pengalaman pekerja”.

- Ad. 1 Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan formal apa yang dimiliki oleh calon pekerja, seperti: SLTP, SLTA, D3, S1, S2 atau S3, kemudian tingkat pendidikan ini disesuaikan dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan untuk menduduki suatu jabatan tertentu.
- Ad. 2 Untuk menduduki jabatan tertentu perusahaan harus menentukan pilihan jenis kelamin, apakah laki-laki atau perempuan yang mampu untuk melaksanakan tugas dari jabatan tersebut disesuaikan dengan jabatan yang ada pada perusahaan.
- Ad. 3 Keadaan fisik pekerja adalah kesehatan dari seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan dan mempunyai stamina serta daya tahan cukup kuat untuk melaksanakan tugas dari jabatan tersebut.
- Ad. 4 Pengetahuan dan kecakapan kerja yang dimaksud adalah perolehan kemampuan yang ada dalam diri seorang calon pekerja, bukan dari hasil pendidikan formal tetapi bakat ataupun diperoleh karena pendidikan non formal.
- Ad. 5 Dalam menempatkan pekerja dalam suatu jabatan harus ditetapkan batas maksimum usia pekerja yang akan melaksanakan tugas dalam jabatan tersebut.
- Ad. 6 Status adalah menerangkan keadaan pekerja apakah sudah menikah atau belum menikah yang diperlukan untuk menduduki dan melaksanakan tugas dalam suatu jabatan tersebut.

- Ad. 7 Dalam menduduki suatu jabatan perusahaan harus mengetahui seberapa besar minat calon pemangku jabatan untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Karena pada kenyataannya tidak semua orang menyukai dan ingin untuk menduduki suatu jabatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- Ad. 8 Perusahaan dalam menempatkan calon pekerja untuk menduduki jabatan tertentu, terlebih dahulu harus dilihat tingkat emosionalnya dan sifat dari pemangku jabatan. Untuk mengetahui sifat dan emosi dari pemangku jabatan dilakukan melalui tes psikologis dan biasanya perusahaan memiliki standar yang telah ditetapkan untuk para calon pemangku jabatan karyawannya, berapa tingkat emosional dan sifat bagaimana yang dibutuhkan perusahaan untuk calon pemangku jabatan tersebut.
- Ad. 9 Pengalaman kerja merupakan suatu pengalaman dari seorang tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan tertentu. Hal ini biasanya ditetapkan karena jabatan tersebut membutuhkan orang-orang yang berpengalaman dalam bidang tertentu, dimana proses selanjutnya akan berguna untuk mendukung dalam menentukan keputusan-keputusan dalam perusahaan.

Dari indikator diatas persyaratan jabatan tidaklah bersifat tetap atau baku, karena setiap organisasi dapat menentukan persyaratan jabatan masing-masing. Hal ini dapat berbeda satu sama lain karena di sesuaikan dengan kebutuhan jabatan yang akan di duduki oleh calon pekerja.

2.1.2.6 Panduan Menyusun Spesifikasi Jabatan

Untuk menentukan jenis keterampilan, tingkat pengetahuan atau kemampuan yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan tertentu harus dilaksanakan secara sistematis.

Menurut Zainal (2013: 118), panduan yang dapat digunakan dalam memasukan karakteristik-karakteristik yang harus dimasukan pada suatu spesifikasi pekerjaan, yaitu:

- a. Tugas pekerjaan dikenali
- b. Menetapkan tingkat keterampilan
- c. Menilai tingkat keterampilan
- d. Mengenali karakteristik
- e. Mengaitkan keterampilan yang ada dengan pekerjaan.

Ad. 1 Semua tugas pekerjaan harus dikenali dan dinilai dalam kaitannya dengan arti penting teknik analisis pekerjaan.

Ad. 2 Suatu panel tenaga ahli, karyawan, atau para penyedia perlu menetapkan tingkat keterampilan yang diperlukan untuk melakukan masing-masing tugas pekerjaan.

Ad. 3 Tingkat keterampilan masing-masing harus dinilai.

Ad. 4 Karakteristik lain yang penting untuk melakukan pekerjaan itu harus dikenali, meliputi kondisi fisik yang dibutuhkan dan sertifikasi profesional.

Ad. 5 Jenis keterampilan yang telah dikenali perlu untuk secara rinci dikaitkan

dengan masing-masing tugas pekerjaan.

Beberapa ciri maupun keterampilan yang dinyatakan dalam kriteria pekerjaan harus aktual untuk memenuhi kinerja pekerjaan tersebut. Spesifikasi pekerjaan harus dapat membedakan dengan jelas antara keterampilan penting dan tidak penting. Keterampilan yang penting adalah keterampilan yang tidak dapat digantikan dengan yang lain untuk penyelesaian pekerjaan. Sedangkan keterampilan tidak penting dapat diakomodasikan dengan mengubah metode kerja atau struktur pekerjaan itu. Jika penyandang cacat bisa menyelesaikan pekerjaan dengan sukses, ia harus tetap dipekerjakan.

2.1.3 Motivasi

Dalam peningkatan produktivitas, perusahaan harus mendorong motivasi kerja karyawan agar dapat bekerja lebih optimal. Kata motivasi itu sendiri di ambil dari Bahasa latin yaitu "*Movere*" yang berarti dorongan, daya gerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu perbuatan atau tindakan, selain itu kata "*Movere*" sering didalam Bahasa inggris disepadankan dengan kata "*Motivation*" yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menyebabkan dorongan dan di dukung dengan keadaan. Menurut Priansa (2016:200) "Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihny. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta

kebutuhan akan penghargaan”.

Berikut motivasi menurut para ahli:

Menurut Sedarmayanti (2017:257) Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Adapun menurut Robbins dan Couter (Priansa: 2016: 201) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Sedangkan menurut Richard L. Daft (Tanjung: 2015:29) bahwa: “Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal atau eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan yang di sebabkan oleh hal tertentu atau keadaan tertentu yang menimbulkan rangsangan atau keinginan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan.

2.1.3.1 Proses Motivasi

Menurut Hasibuan (Kurniasari: 2018:34) ada beberapa proses motivasi yang meliputi:

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan tersebut.

2. Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

4. Intergrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needcomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

6. *Team Work*

Manajer harus membentuk *Team Work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team Work* penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

2.1.3.2 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (Kurniasari: 2018:33) jenis-jenis motivasi yaitu:

1. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Pengaplikasian kedua motivasi tersebut harus diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan secara efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

2.1.3.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi akan sangat berperan penting dalam pengoptimalan Motivasi Kerjakaryawan. Menurut Hasibuan (Kurniasari: 2018: 33) terdapat beberapa tujuan pemberian motivasi, yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
12. Meningkatkan kinerja karyawan

2.1.3.4 Metode Motivasi

Menurut Notoatmodjo (2012: 129), terdapat dua cara atau metode untuk meningkatkan motivasi kerja, yaitu:

1. Metode Langsung (*Direct motivation*)

Pemberian materi atau nonmateri kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara langsung yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Yang dimaksud dengan pemberian materi adalah misalnya pemberian bonus, pemberian hadiah pada waktu tertentu, misalnya pada hari ulang tahun karyawan,

pada hari raya, dan sebagainya. Sedangkan pemberian nonmateri antara lain memberikan pujian, memberikan penghargaan dan tanda-tanda penghormatan yang lain dalam bentuk surat keputusan, sertifikat, dan sebagainya.

2. Metode Tidak Langsung (*Indirect motivation*)

Adalah suatu kewajiban memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Dengan fasilitas atau sarana dan prasarana tersebut karyawan akan merasa dipermudah tugasnya, sehingga dapat mendorong semangat kerjanya. Peningkatan motivasi tidak langsung ini misalnya, ruang kerja yang nyaman, kursi kerja yang empuk, tersedianya alat komunikasi, dan sebagainya. Dengan sarana seperti ini akan memberikan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan, dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

2.1.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Priansa (2016:220) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan:

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang

dirinya. Jika percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja dilingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga dengan aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya pegawai yang mempunyai aspirasi negatif adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir

dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran. Pegawai yang taraf perkembangan berpikirnya konkrit tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan berpikir operasional. Jadi pegawai yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih bermotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai. Misalnya pegawai yang kelihatan lesu, mengantuk, mungkin disebabkan waktu berangkat kerja belum sarapan, atau mungkin dirumah mengalami masalah yang menimbulkan kemarahan, kejengkelan, bahkan mungkin kecemasan. Maka kondisi-kondisi fisik dan psikologis ini pun dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan motivasi kerja pegawai.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong. Kalau dilihat dari lingkungan organisasi,

pimpinan harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai.

9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya tradisional. Misalnya keadaan emosi pegawai, gairah belajar, dan situasi dalam keluarga.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam motivasi pegawai.

2.1.3.6 Indikator-Indikator Motivasi

Motivasi dalam diri karyawan dapat dipengaruhi oleh kebutuhan yang timbul dari keadaan atau keinginan dan setiap diri manusia itu terdiri dari tingkatan kebutuhan yang diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan. Menurut Abraham Maslow (Priansa: 2016: 206):

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan itelektual.

a. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

b. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

c. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa kajian pustaka sebagai landasan berfikir, yang mana kajian pustaka yang penulis gunakan adalah beberapa hasil penelitian orang lain. Berikut merupakan tabel mengenai penelitian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan persyaratan jabatan terhadap motivasi kerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, Ika Ruhana (2014).	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Axa Financial Indonesia Cabang Malang)	Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.	Tidak Ada Variabel Persyaratan Jabatan.	Terdapat Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.	Jurnal Administ Rasi Bisnis (JAB) V ol. 14 No. 2 Septemb er 2014.
Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuhar Sunuhar yo,	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Variabel Lingkungan Kerja Memiliki	Tidak Ada Variabel Persyaratan Jabatan.	Terdapat Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.	Jurnal Administ Rasi Bisnis (Jab) Vol . 44 No.1 Maret 2017.

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Sumber
Hamidah	Mediator	Pengaruh			
Nayati	Motivasi	Secara			
Utami	Kerja (Studi	Langsung			
(2017).	Pada	Terhadap			
	Karyawan Pt.	Motivasi			
	Telkom	Kerja.			
	Indonesia,Tb				
	k Witel Jatim				
	Selatan, Jalan				
	A. Yani,				
	Malang)				
Luh Putu	Pengaruh	Lingkungan	Tidak Ada	Terdapat	E-Jurnal
Yunia	Lingkungan	kerja non	Variabel	Variabel	Manajem
Anggy	Kerja dan	Fisik	Persyaratan	Lingkungan	en Unud,
Pratiwi,	Pengembang	Berpengaruh	Jabatan dan	Kerja dan	Vol. 6,
Anak	an Karir	positif dan	Motivasi	Motivasi	No. 3,
Agung	terhadap	Signifikan	kerja.	Kerja.	2017:
Ayu	Retensi	Terhadap			1478-
Sriathi	Karyawan	Retensi			1506.
(2017).	Pada Hotel	Karyawan			
	Santika Nusa	pada hotel			
	Dua Bali	Santika			
		Nusa Dua			
		Bali.			

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Sumber
Hardi	Pengaruh	Kemampuan	Tidak	Terdapat	Jurnal
Pramana P,	Kemampuan Kerja,	kerja, Persyaratan	Terdapat Variabel	Variabel Persyaratan	Komunika si Bisnis
Muhamad	Persyaratan	jabatan dan	Lingkungan	Jabatan.	Dan
Mad Harlie,	Jabatan Dan	Komitmen	Kerja dan		Manajeme n.
Khuzaini (2015).	Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Benawa Citra Putra Tabalong.	Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja karyawan.	Motivasi kerja.		Vol. 2 No.4, Juli 2015. ISSN 2355-3804.
Salmah	Pengaruh Job	Job	Tidak	Terdapat	Jurnal
Pattisahu Siwa	Description dan Job	Spesification	Terdapat Variabel	Variabel Persysratan	Akuntabel ; Volume
2013	Specification Terhadap Kinerja Proses	Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Proses.	Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja	Jabatan.	10 No. 1 Maret 2013
Lulu	Pengaruh	Lingkungan	Tidak	Terdapat	Jurnal
Novena	Lingkungan	Kerja Fisik	Terdapat	Variabel	Administrasi
Sitinjak	Kerja	(X1)	Variable	Lingkungan	asi Bisnis

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Sumber
(2018)	Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)	Memiliki Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent	Persyaratan jabatan dan Motivasi kerja.	Kerja.	(JAB) Vol . 60 No. 2 Juli 2018.
Hardi Pramana P, Muhamad Harlie, Khuzaini	Pengaruh Kemampuan Kerja, Persyaratan Jabatan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Kemampuan kerja, Persyaratan jabatan dan Komitmen Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja karyawan.	Tidak Terdapat Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja.	Terdapat Variabel Persyaratan Jabatan.	Jurnal Komunika si Bisnis Dan Manajemen. Vol. 2 No.4, Juli 2015. ISSN

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Sumber
	PT.Benawa Citra Putra Tabalong.				2355- 3804.
Tri	Pengaruh	Lingkungan	Tidak	Terdapat	Jurnal
Wahyu	Lingkungan	Kerja	Terdapat	Variabel	Ekonomi
Wiryawa	Kerja	Berpengaruh	Variable	Lingkungan	Manajeme
n,	Terhadap	positif dan	Persyaratan	Kerja dan	n Bisnis.
Risqon,	Motivasi dan	Signifikan	jabatan.	Motivasi	Volume
Nyimas	Disiplin serta	pada motivasi		Kerja.	01 Issue
Noncik (2020)	Dampaknya pada Kinerja	kerja.			01 – Jan 2020. IS SN 2716- 0238.
Christian	Pengaruh	Terdapat	Tidak	Terdapat	Jurnal
Warouw,	Lingkungan	Pengaruh	Terdapat	Variabel	Administr
S. M.	Kerja	Yang	Variabel	Lingkungan	asi Bisnis
Sumayku	Terhadap	Signifikan	Persyaratan	Kerja dan	USRAT.
, Tinneke	Motivasi	Antara	jabatan.	Motivasi	Vol 5. No
M	Kerja Pada Pt	Lingkungan		Kerja.	005
Tumbel	Bpr Prisma	Kerja			(2017).
	Dana	Terhadap			ISSN
	Manado	Motivasi			2338-
		Kerja			9605.

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Sumber
		karyawan.			

2.3 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan senantiasa berusaha dalam mencapai tujuannya dengan baik dan maksimal, maka perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang handal dan bekerja secara optimal, hal ini memerlukan dukungan dari berbagai faktor, salah satunya yaitu dari kondisi lingkungan kerja yang baik dan persyaratan jabatan yang menjadi acuan untuk penempatan jabatan karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menimbulkan motivasi kerja dalam diri karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik dengan fasilitas yang memadai dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja atau atasan akan menimbulkan rasa nyaman dalam diri karyawan, maka timbulah motivasi kerja dan karyawanpun akan bekerja secara optimal.

Menurut Sedarmayati (Silitonga: 2020: 54) "Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan pada saat bekerja, baik fasilitas dan sarana atau hubungan antar rekan dan atasan.

Adapun indikator menurut DeStefano (Pratiwi & Sriathi, 2017) yaitu sebagai berikut:

1. Prosedur kerja
2. Standar kerja
3. Pertanggung jawaban supervisor
4. Kejelasan tugas
5. Sistem penghargaan
6. Hubungan antar karyawan

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap motivasi kerja yang dilakukan oleh Warouw (2017) memperkuat pernyataan di atas bahwa lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang baik dan positif akan menimbulkan motivasi kerja terhadap karyawan, dengan demikian karyawan dapat bekerja secara optimal.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor peningkat produktivitas sebuah perusahaan, karyawan yang menjadi sumberdaya manusia akan menempati jabatan berdasarkan kemampuannya, dalam penempatan jabatan ini persyaratan jabatan sangat penting bagi ketepatan penempatan karyawan agar kemampuan karyawan sesuai dengan apa yang ditugaskan oleh perusahaan. Persyaratan jabatan

merupakan syarat-syarat minimal yang berhubungan dengan orang-orang yang diperlukan untuk mengisi sebuah jabatan.

Menurut Alwi (Pratiwi, dkk: 2013:3), "Spesifikasi Jabatan adalah uraian tentang kualifikasi pendidikan, pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan pengalaman personal yang diperlukan untuk mendukung tugas-tugas kewajiban dan tanggung jawab yang tertuang dalam deskripsi jabatan".

Sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa persyaratan jabatan adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh karyawan yang akan menempati jabatan tertentu agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang di embankan dengan baik.

Indikator Persyaratan Jabatan Menurut Zainal (2013: 117) yaitu:

1. Tingkat pendidikan pekerja
2. Jenis kelamin pekerja
3. Keadaan fisik pekerja
4. Pengetahuan dan kecakapan pekerja
5. Batas umur pekerja
6. Nikah atau belum
7. Minat pekerja
8. Emosi dan tempramen pekerja
9. Pengalaman pekerja.

Pernyataan tersebut diperkuat dalam jurnal (Vivi Pratiwi, dkk: 2013) bahwa persyaratan jabatan dipergunakan sebagai dasar untuk penarikan tenaga kerja, penempatan, pemindahan dan promosi. Karena itu dalam

menempatkan karyawan dalam suatu jabatan harus mempunyai persyaratan kemampuan dan keahlian sehingga dapat memahami apa yang harus dilakukan di dalam dan diluar organisasi dengan penuh tanggungjawab.

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti, dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.

Menurut Sedarmayanti (2017:257) Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Sebagaimana yang telah di kemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau penggerak yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan karena adanya suatu keinginan yang harus dipenuhi.

Indikator untuk mengetahui motivasi kerja menurut Abraham Maslow (Priansa: 2016:206):

- (1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
- (2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
- (3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
- (4) Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)
- (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Pernyataan tersebut diperkuat dalam jurnal (Tri Wahyu Wiryawan,

Risqon dan Nyimas Noncik, 2020) bahwa untuk memotivasi kerja karyawan yaitu dengan adanya lingkungan kerja positif dan fasilitas yang memadai, karyawan akan bekerja dengan baik, mencapai target dan syarat yang ditentukan perusahaan sehingga karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan berdampak baik kepada produktivitas perusahaan.

Motivasi merupakan hasil yang di akibatkan oleh interaksi antara karyawan dengan situasi atau lingkungan kerja, motivasi ini sangat penting karena dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Motivasi kerja setiap karyawan dipengaruhi lingkungan kerjanya serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Dengan adanya motivasi maka perhatian, pikiran, tenaga dan kegiatan karyawan akan dapat di arahkan untuk tujuan dan sasaran yang lebih menguntungkan serta bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawannya itu sendiri. Motivasi kerja karyawan akan tumbuh jika karyawan bekerja dalam bidang yang dikuasainya dengan baik, setiap perusahaan harus selalu memberikan motivasi terhadap karyawannya, salah satunya dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan persyaratan jabatan yang harus dipenuhi. Dengan demikian jelaslah bahwa lingkungan kerja dan persyaratan jabatan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian secara umum yaitu: **"Terdapat Pengaruh Lingkungan**

**Kerja dan Persyaratan Jabatan terhadap Motivasi Kerja Karyawan”
(Suatu Penelitian Pada Karyawan Non Manajer Di PT. Pos Indonesia
(Persero) cabang Tasikmalaya).**