

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keperawatan pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. Maka pada bab ini, peneliti akan menguraikan mengenai teori atau konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yang akan dibahas, serta mempelajari dan memahami hasil-hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Teori atau konsep dan hasil penelitian terdahulu ini sebagai bahan acuan dalam menganalisis kasus atau permasalahan tentang motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan pada objek penelitian peneliti saat ini.

#### **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu dapat dijadikan acuan penelitian selanjutnya, sehingga peneliti dapat membandingkan antara penelitian terdahulu dengan hasil yang diperoleh peneliti. Berikut ini adalah penelitian terdahulu, antara lain:

<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
Muntaha, Mazrayatul Mufiha (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak	Motivasi Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Jalur	Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pontianak. Temuan ini menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan disebabkan oleh motivasi kerja, sehingga motivasi kerja menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.
Albert Wibi Rahman	Pengaruh Lingkungan	Lingkungan Kerja (X1)	Analisis Jalur	Secara simultan dan parsial

(2015)	Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru	- Kinerja Karyawan (Y)		variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Pada RSUD Petala Bumi Pekanbaru
Arief Setya (2013)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rsu Puri Asih	(X1) -Motivasi Kerja (X2) -Lingkungan Kerja (X3) -Stres Kerja (Y) -Kinerja Karyawan	Analisis Jalur	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

	Salatiga)			
Evant Johanes (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Perawat (Kasus Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru)	(X1) -Motivasi Kerja (X2) -Kepuasan Kerja (Y) -Komitmen Perawat	Analisis Jalur	Hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.
Muchamad Ressa F. (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis	(X1) -Motivasi Kerja (X2) -Lingkungan Kerja (Y) -Kinerja Karyawan	Analisis Jalur	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan RSU. Bhakti Rahayu Surabaya berarti benar dan tidak didasarkan secara kebetulan

Baby P. (2017)	The Influence of Non- Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung	(X1) - Non-Physical Work Environment (X2) - Job Characteristics	Analisis Jalur	The conclusion is that the Non Physical Work Environment and Job Characteristics jointly have a significant effect on Employee Performance.
-------------------	---	--	-------------------	---

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

## **2.2.1 Motivasi Kerja**

### **2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (2008) menyatakan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Gitosudarmo (2009) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2017) berpendapat bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

### 2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Ada beberapa factor yang mempengaruhi motivasi. Ardana (2009) menyebutkan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja sebagai berikut:

1. Karakteristik individu, meliputi:
  - a. Minat
  - b. S  
 ikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan
  - c. Kebutuhan individual
  - d. Kemampuan atau kompetensi
  - e. Pengetahuan tentang pekerjaan
  - f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan, dan nilai-nilai
2. Faktor-faktor pekerjaan, meliputi:
  - a. Faktor lingkungan kerja
  - b. Gaji dan benefit yang diterima
  - c. Kebijakan-kebijakan perusahaan
  - d. Hubungan antar manusia
  - e. Kondisi pekerjaan, seperti jam kerja, lingkungan kerja fisik
3. Faktor dalam pekerjaan, meliputi:
  - a. Adanya kepuasan dalam pekerjaan
  - b. Rancangan tugas atau pekerjaan
  - c. Pemberian pengakuan terhadap prestasi
  - d. Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan

### 2.2.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri masing-masing perawat pelaksana dalam melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar karena hal-hal yang ingin diperoleh dari tindakan tersebut meliputi:

#### 2.2.1.4 Motivasi Intrinsik

Merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri perawat pelaksana pada saat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, meliputi indikator:

a. Tanggung jawab

Rasa keterpanggilan dan tuntutan dalam diri perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien.

b. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien.

c. Pengakuan hasil kerja

Pengakuan rekan kerja terhadap keberadaan perawat sebagai personil yang secara bersama-sama merupakan bagian dari sistem dalam pelaksanaan

asuhan keperawatan.

d. Ke

mungkinan pengembangan

Kesempatan dalam mengikuti pelatihan, seminar dan melanjutkan pendidikan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sebagai perawat pelaksana.

### 2.2.1.5 Motivasi Ekstrinsik

Merupakan daya dorong yang timbul dari luar diri perawat pelaksana pada saat memberikan pelayanan kepada pasien rawat inap, meliputi indikator:

a. Gaji

Nilai nominal atau jumlah uang yang diperoleh perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien.

b. Inse

ntif

Wujud tindakan yang diimplementasikan dalam bentuk penghargaan yang bersifat material (uang/barang) dari manajemen rumah sakit.

c. Hub

ungan kerja

Interaksi antar sesama rekan kerja dalam unit kerja, atau hubungan antara bawahan dengan atasan di RSNU.

d. Pro

sedur kerja

Keadilan dan kebijaksanaan pimpinan Rumah Sakit dalam menghadapi pekerja, serta pemberian evaluasi dan informasi tentang pelaksanaan prosedur kerja kepada perawat pelaksana

## **2.2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja karyawan harus betul-betul diperhatikan oleh manajer atau organisasi agar pegawai merasa nyaman, tenang dan fokus dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Nitisemito (2008) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Menurut Musa Hubeis dan Najib (2014) lingkungan organisasi adalah faktor-faktor yang berada diluar atau didalam organisasi yang dapat memengaruhi kemajuan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun pendapat mengenai lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimanaseseorang pekerja, metodekerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedermayanti, 2009).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan padanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling pegawai buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun.

Menurut Sedarmayanti (2007) Secara garis besar, terdapat 2 jenis lingkungan kerja, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sarwono (2005) Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Robbins (2002) lingkungan kerja fisik merupakan salah satu factor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah Suhu, Kebisingan, Penerangan dan Mutu udara.

b. Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sihombing

(2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk diperusahaan antara atasan dan bawahanserta antara sesama karyawan dan hubungan-hubungan antar karyawan. Membina hubungan yang baik antara sesame rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Menurut mangkunegara (2009) untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif pimpinan perlu meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja, Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.

## **2.2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja**

### **2.2.2.2.1 Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Nitisimito, (1996) ada beberapa indikator yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik, diantaranya:

#### **1. Suhu**

a. Temperatur udara: Temperature udara di tempat kerja diatur berdasarkan temperatur udara diluar tempat kerja agar tubuh karyawan tidak terkejut saat masuk maupun keluar ruangan.

b. Sirkulasi udara: Tanpa sirkulasi udara temperatur udara akan meningkat. Sirkulasi udara di tempat kerja disesuaikan dengan pekerjaan karyawan.

c. Kebersihan udara: apabila udara yang sama menetap pada ruangan yang sama , akan menjadikannya tidak bersih dan segar. Gunakan air conditioner (AC) untuk membersihkan udara sekaligus mengatur temperatur udara.

## 2. Vibrasi

- a. Menggunakan peralatan kerja yang rendah intensitas getarannya
- b. Menambah damping diantara tangan dan alat
- c. Memelihara peralatan dengan baik
- d. Meletakkan peralatan dengan teratur
- e. Menggunakan remot kontrol

## 3. Pencahayaan

- a. Mengurangi penggunaan lampu apabila cahaya matahari cukup menerangi ruangan.
- b. Menyalakan lampu apabila cahaya dalam ruangan sedikit.

## 4. Penataan Ruangan

- a. Penataan warna dalam ruangan yang dapat merangsang perasaan karyawan
- b. Mendekorasi ruangan agar rapi dan nyaman dipandang
- c. Menjaga kebersihan ruangan

### **2.2.2.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Wursanto (2009) lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan

kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahansesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berikut ini adalah indikator dari lingkungan non fisik:

1. Hubungan dengan atasan

karyawan memiliki hubungan bersifat informal penuh kekeluargaan, hubungan komunikasi yang baik dengan atasan, karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dan objektif, suasana yang mendukung pekerjaan karyawan.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja seorang pegawai akan terasa nyaman dan tidak canggung dalam beinteraksi.

3. Hubungan dengan bawahan

Seorang karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan juniornya, karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dan objektif, suasana yang mendukung pekerjaan karyawan.

Manfaat lingkungan kerja adalah “menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat” Ishak dan Tanjung, (2003). Semetara 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 yang tinggi.

### **2.2.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Amstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan daripada yang diberikan oleh pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai (Kasenda, 2013). Pendapat lain yang dikemukakan oleh Mulyadi bahwa kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Rivai dan Jauvani, 2011).

Berdasarkan penelitian Ali dalam Desri (2008) menyatakan, kinerja perawat merupakan aplikasi pengetahuan dan kemampuan yang telah diterima selama mengikuti pendidikan sebagai perawat untuk dapat menerapkan ilmu dalam memberikan pelayanan dan mempunyai tanggungjawab dalam meningkatkan derajat kesehatan dan melayani pasien sesuai dengan tugas, fungsi dan kompetensi yang dimiliki. Menurut Sulistyowati (2012), penilaian kinerja perawat harus dilakukan sesuai dengan tingkat ilmu dan kompetensi yang dimiliki dengan mengacu pada standar

praktek keperawatan dimana hasil dari penilaian kinerja disesuaikan dengan visi dari rumah sakit yang berdampak pada kinerja rumah sakit. Sementara itu, DeLucia, Ott, & Palmieri (2009) menjelaskan kinerja dari keperawatan dapat dilakukan melalui tiga ukuran yaitu kompetensi, tugas spesifik perawat dan *nursing-sensitive quality indicator*. Kinerja perawat adalah kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan uraian tugas seorang perawat yang berdasarkan pada lima proses standar asuhan keperawatan (Potter & Perry, 2002). Dewan pimpinan pusat PPNI pada tahun 1996 telah menyusun standar evaluasi praktek keperawatan dengan mengacu pada standar asuhan keperawatan mulai dari tahap pengkajian, diagnosa, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi keperawatan.

### **2.2.3.2 Penilaian Kinerja Bidang Keperawatan**

Penilaian kinerja menjadi salah satu alat yang baik dan dapat dipercaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mengontrol karyawan dan mempengaruhi produktifitas kerja. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses untuk melihat dan menyesuaikan hasil kerja seseorang pada sebuah organisasi dengan menggunakan sebuah instrumen penilaian kinerja (Ilyas, 2002). Sementara Huber (2010) menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan proses untuk melakukan evaluasi terhadap hasil dari pekerjaan orang lain. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif dan efisien untuk memberikan arahan perilaku dari karyawan dalam melakukan pekerjaan agar menghasilkan kualitas jasa pelayanan yang baik sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan (Satria, 2013).

Penilaian kinerja perawat adalah sebuah proses dimana pencapaian kinerja individu atau kelompok diukur dan di evaluasi serta dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Ellis & Hartley, 2012). Proses penilaian kinerja perawat sebaiknya dilakukan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan yang mempunyai kualitas yang baik (Depkes RI, 2002).

Pada penilaian kinerja individu perawat Berdasarkan Kepmenkes No. 625 Tahun 2010, dilakukan berdasarkan dua faktor utama yang dinilai yaitu kinerja hasil dan kinerja perilaku kerja, yaitu:

1. Kinerja hasil dibagi lagi menjadi dua komponen penilaian kinerja yaitu kinerja perawat berdasarkan kuantitas dan kualitas. Kinerja perawat secara kuantitas diukur dengan cara melihat rata-rata jumlah pasien rawat inap yang dilayani selama satu bulan pada setiap perawat. Data pasien diperoleh dari buku catatan administrasi ruangan tentang jumlah pasien setiap hari dan dicatat dalam buku perawatan pasien setiap hari, kemudian dihitung jumlah pasien yang dirawat pada setiap perawat dan dijumlahkan setiap bulan. Sedangkan kinerja perawat secara kualitas diukur dengan empat point pengukuran yaitu kelengkapan dokumentasi keperawatan, penerapan International Patient Safety Goals (IPSG), laporan insiden kejadian tidak diharapkan dan kepuasan pelanggan. Target yang harus dicapai oleh perawat pelaksana untuk setiap komponen sesuai dengan jumlah target setiap komponen. Target tersebut harus dicapai karena apabila tidak dilakukan akan mengurangi poin yang diperoleh pada hasil

kinerja. Pencatatan hasil kerja kualitas dicantumkan dalam catatan perawat perbulan kemudian di hitung total dan rata-ratanya.

2. Penilaian kinerja perilaku kerja perawat dinilai berdasarkan 5 komponen yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerja sama dimana setiap masing-masing komponen mempunyai cara penilaian tersendiri (Kepmenkes, 2010).

### **2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Pada penilaian kinerja individu perawat Berdasarkan Kepmenkes No. 625 Tahun 2010 dinilai berdasarkan 5 komponen yaitu:

1. Orientasi pelayanan

Sikap dan perilaku kerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang dilayani.

2. Integritas

Integritas Perawat berarti keadaan yang dapat dipercaya dan terpercaya. Sebutan ini menunjukkan bahwa perawat profesional menampilkan kinerja secara hati-hati, teliti dan kegiatan perawat dilaporkan secara jujur.

3. Komitmen

Memberikan pelayanan keperawatan, sehingga perawat secara moral berkewajiban untuk merawat semua pasien. Namun, dalam situasi tertentu risiko bahaya mungkin lebih besar daripada kewajiban moral perawat atau tugas untuk menolong pasien.

4. Disiplin

Seorang perawat yang mentaati peraturan rumah sakit dan peraturan

profesi keperawatan.

#### 5. Kerja sama

Suatu proses dimana praktisi keperawatan bekerjasama dengan unit lain untuk memberikan pelayanan kesehatan dalam lingkup praktek profesional keperawatan

### **2.3 Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Malik (2007) menyatakan bahwa secara konseptual, motivasi kerja merupakan kekuatan atau dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang bermanfaat dalam rangka mencapai tujuan yaitu terpenuhinya kebutuhan. Jadi di dalam motivasi kerja terdapat unsur emosi, dimana masih memiliki hubungan dengan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional memiliki salah satu ciri-ciri yaitu adanya kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Dengan kata lain di dalam diri karyawan pasti terdapat kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient* (EQ) yang memiliki peran untuk memotivasi diri karyawan itu sendiri. Jika pemberian motivasi kerja dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kinerja seseorang yang dinilai tidak memuaskan, sering disebabkan oleh motivasi yang rendah (Gibson, 1996). Dalam buku Wibowo disebutkan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja (Wibowo, 2014).

Menurut Sindi dan Alini (2014) dalam hasil penelitiannya menyatakan

motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana variabel kebutuhan afiliasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini ini berarti semakin tinggi motivasi terhadap kebutuhan afiliasi, prestasi dan kekuasaan maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan

Pernyataan di atas telah dibuktikan kebenarannya oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Muntaha dan Mazrayatul Mufiha (2017) yang berjudul ” Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak”. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin kinerja karyawan akan semakin baik.

### **2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Nitisemito (2008) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Menurut Musa Hubeis dan Najib (2014) lingkungan organisasi adalah faktor-faktor yang berada diluar atau didalam organisasi yang dapat memengaruhi kemajuan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

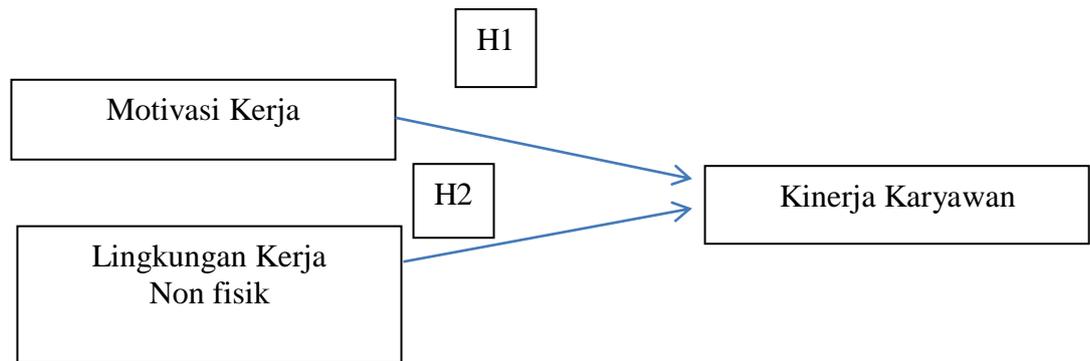
Tanpa adanya lingkungan kerja yang nyaman maka ini dapat menurunkan prestasi kerja karyawan, begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja karyawan sangat memuaskan bagi karyawan bekerja itu

dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sendiri. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat (Ishak dan Tanjung, 2003). Menurut penelitian Aan Soelehan dan Iswandi Sukarta atmadja (2009) pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja warga smp perintis, kecamatan pancoran mas kota depok, menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan penuh kesejahtraan akan berdampak pada Prestasi Kerja yang tinggi dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Pernyataan di atas telah dibuktikan kebenarannya oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Albert Wibi Rahman (2015) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru”. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan.

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual dirancang agar mudah untuk memahami konsep penelitian yaitu “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang Bidang Keperawatan*”. Berdasarkan landasan teori dengan didukung penelitian terdahulu maka kerangka konsep pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan pembahasan dalam tinjauan pustaka, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga, Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Diduga, Lingkungan Kerja Non fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.