

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti mencantumkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain yang relevan dengan penelitian ini sebagai bahan rujukan pendukung, pelengkap serta pembanding dalam menyusun skripsi dan mengembangkan materi yang ada dalam penelitian. Berikut penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh *Motivasi Kerja* dan *Lingkungan Kerja* terhadap kinerja karyawan:

Tabel 2 1 Penelitian – penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Doni Bachtiar, 2012)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten	Asosiatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan motivasi yang baik maka akan semakin tercipta kinerja karyawan yang baik pula, maka keberadaan motivasi sangat penting, 2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten 3. Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Aqua Tirta Investama

2	(Mochammad Al Musadieg, 2014)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi pt. Karmand mitra andalan surabaya)	Explanatory research	<p>1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.</p> <p>3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.</p>
3	(Mochammad Al Musadieg I. I., 2016)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)	Explanatory research	<p>a. Variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.</p> <p>b. Dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan uji t diketahui variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
4	(Muhamad Ekhsan, 2019)	The effect of work environment and motivation on employee performance of pt. Hasta multi sejahtera cikarang	Metode regresi linier berganda	<p>Analisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.</p> <p>Berdasarkan hasil analisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, terlihat bahwa variabel kedua yang dianalisis yaitu Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis variabel-</p>

				variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai tampak bahwa secara bersama-sama (simultan) kedua variabel, lingkungan kerja, dan motivasi dianalisis berpengaruh terhadap kinerja pegawai
5	(Theodora, 2015)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang Surabaya	Metode regresi linier berganda	1. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi existence tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya. Hal ini berarti bahwa motivasi existence yang terdiri dari gaji, asuransi, pengobatan, uang, makan dan transportasi belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SMG di Surabaya.
6	(Setyo Riyanto, 2020)	The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Life Balance on Employee	Analisis regresi linier	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kehidupan kerja faktor keseimbangan

		Performance at PT. Angkasa Pura (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Airport - Balikpapan		memiliki hubungan dengan kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Balikpapan. Ketiga faktor tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sultan Aji Muhammad Sulaiman Bandara Sepinggan Balikpapan. Jika dianalisis secara parsial, diketahui bahwa faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Cabang Sepinggan Balikpapan.
7	(Adi Sutrisno, 2017)	The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange	Analisis regresi linier	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berdasarkan korelasi antar variabel dimensi, dimana hubungan variabel motivasi kerja (MK) dengan variabel dimensi kinerja pegawai (KP) yang memiliki hubungan terbesar atau paling berpengaruh adalah hubungan antara dimensi variabel fisiologis (MK1) dengan variabel dimensi kerjasama (KP4). 2. Hubungan antara Motivasi Kerja (MK) dengan kinerja pegawai (KP) paling kecil atau tidak dominan hubungan khususnya hubungan antara penghargaan (MK4) dengan koperasi (KP4). 3. Berdasarkan hubungan antara lingkungan kerja (LK) dengan kinerja

				pegawai (KP), dimensi yang memiliki ikatan terbesar atau paling erat yang berlaku, adalah hubungan antara dimensi lingkungan fisik (LK1) dengan inisiatif (KP5).
--	--	--	--	--

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Robbins, (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. (Mangkunegara, 2005) menyatakan “motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

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. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sayuti (2007), menyebutkan motivasi seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal

yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

Faktor internal terdiri dari:

1) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang mempengaruhi motivasinya.

2) Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat pegawai tersebut mempunyai motivasi yang rendah dalam bekerja.

3) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi pegawai tersebut untuk bekerja keras.

5) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang kuat pada motivasi kerja seseorang. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comited terhadap perkerjaannya.

Faktor eksternal terdiri dari:

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para pegawai untuk bekerja secara baik.

3. Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi Maslow (1943-1970) berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) seperti : kebutuhan makan minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, dsb. Ini merupakan kebutuhan yang paling dasar atau kebutuhan tingkat rendah.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*) yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal dan intelektual
3. . Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*) yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide dan memberi kritik terhadap sesuatu.

Teori ERG dalam (Gunawan, 2015), mengatakan bahwa individu mempunyai tiga rangkaian kebutuhan yaitu :’

1. Kebutuhan akan keberadaan (*existence need*), kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan dan keselamatan.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness need*), kebutuhan ini menekankan pentingnya hubungan antar individu dan juga bermasyarakat. Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan status.
3. Kebutuhan akan kemajuan/pertumbuhan (*growth need*), Keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Menurut Federick Herzberg dalam (Sedarmayanti, 2017) dijelaskan bahwa motivasi diklasifikasikan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi ekstrinsik ini meliputi kebutuhan fisiologis seperti :

1. Gaji
2. Kondisi kerja
3. Tunjangan
4. Hubungan dengan atasan

Sedangkan motivasi intrinsik ini lebih kepada sikap yang timbul dari dalam diri seseorang, seperti :

1. Kepuasan kerja
2. Prestasi kerja
3. Peluang untuk maju
4. Tanggung jawab

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Siagian, 2014) Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri masing-masing karyawan pelaksana dalam melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar karena hal-hal yang ingin diperoleh dari tindakan tersebut meliputi:

1. Motivasi Intrinsik

Merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri karyawan pada saat melakukan pekerjaannya kepada perusahaan, meliputi indikator:

a. Tanggung jawab

Rasa keterpanggilan dan tuntutan dalam diri karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

b. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai karyawan pelaksana dalam melaksanakan tugasnya.

c. Pengakuan hasil kerja

Pengakuan rekan kerja terhadap keberadaan karyawan sebagai personil yang secara bersama-sama merupakan bagian dari sistem dalam pekerjaan.

d. Kemungkinan pengembangan

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

2. Motivasi Ekstrinsik

Merupakan daya dorong yang timbul dari luar diri karyawan pada saat melakukan tugasnya dalam perusahaan, meliputi indikator:

a. Gaji

Nilai nominal atau jumlah uang yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

b. Insentif

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

c. Hubungan kerja

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

d. Prosedur kerja

Keadilan dan kebijaksanaan pimpinan perusahaan dalam menghadapi pekerja, serta pemberian evaluasi dan informasi tentang pelaksanaan prosedur kerja kepada karyawan

2.2.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011) menyatakan bahwa 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.

Menurut Supardi dalam (Ekaningsih, 2012) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Jika disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat atau bahan yang dihadapi oleh seseorang baik sebagai individu atau sebagai kelompok yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas karena ini mempunyai arti penting untuk memberikan kesan yang menyenangkan dan aman. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini Menurut (Sedarmayanti, 2012) yaitu Penerangan, Suhu Udara, Suara Bising, Kebersihan, Keamanan.

2. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja merupakan menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan bisa diselesaikan dengan sempurna. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan dan semangat juangnya akan tinggi (Arep, 2003).

3. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembabab, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

4. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2001) ada beberapa hal factor yang mempengaruhi lingkungan kerja :

- a. Penerangan
- b. Udara
- c. Suara bising
- d. Keamanan
- e. Kebersihan

5. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2001), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Berikut ini adalah indikator dari lingkungan kerja fisik :

1. Penerangan/cahaya pada tempat kerja

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

2. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3. Sirkulasi udara ditempat kerja

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 di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4. Kebisingan pada tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan 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 bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

5. Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan kondusif maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, bisa memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Dari dua pendapat yang berbeda yaitu menurut (Alex S. Nitisemito, 1992) dan (Sedarmayanti, 2009) mengenai lingkungan kerja

diperlukan terciptanya lingkungan kerja yang aman sehingga karyawan akan betah dalam bekerja.

2.2.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan (Moehariono, 2012)

Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2016) kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Selanjutnya menurut (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa: Kinerja sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kemampuan dan motivasi saling menentukan satu sama lain dengan kinerja, artinya setinggi apapun tingkat kemampuan pegawai tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal bila dikerjakan dengan motivasi yang rendah, demikian juga sebaliknya.

Dapat disimpulkan dari pendapat beberapa ahli di atas kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dihasilkan seorang karyawan ketika dia bekerja untuk mencapai tujuan atau ambisi pribadinya ataupun tujuan perusahaan.

2. Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai Dan Ella Sagala, 2013) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Peningkatan kinerja berupa kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai peningkatan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut (Kasmir, 2016) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan

merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja.

Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas peneliti hanya mengangkat dua faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitain, yaitu motivasi kerja. dan lingkungan kerja.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut (Mathis, 2012) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

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

b. Kualitas

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

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau

karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan, sehingga indikator yang digunakan pada variabel kinerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, P, 2016) menjelaskan motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, terdorong, dan tersemangati untuk melakukan suatu aktivitas dengan senang hati dan sungguh-sungguh. Dalam perusahaan seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja dengan mendorong dan memotivasi karyawan agar bekerja dengan senang hati dan sungguh-sungguh. Karyawan yang termotivasi dapat bekerja sesuai dengan target dari perusahaan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian (Hadi, 2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Niko Purnomo, 2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan sangat bergantung pada bagaimana keadaan dalam perusahaan tempat dia bekerja. Hal ini bisa berdampak langsung oleh lingkungan fisik dan juga lingkungan non fisik. Perusahaan harus sanggup menerka bagaimana cara supaya karyawan merasa nyaman dengan lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Jika perusahaan gagal menciptakan lingkungan yang kondusif, hal ini akan sangat

mengganggu konsentrasi kerja karyawan, sehingga berdampak dalam menurunnya tingkat kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut (Chandrasekar, 2011) lingkungan kerja yang dirancang dengan buruk, perabotan yang tidak sesuai, kurangnya ventilasi, pencahayaan yang tidak tepat, kebisingan yang berlebihan, tidak cukupnya tindakan pengamanan dalam keadaan darurat dan kurangnya alat-alat pelindung diri menyebabkan kerentanan terhadap penyakit akibat kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Sesuai dengan pernyataan (Wibowo, 2014), bahwa lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan akan mendorong kinerja karyawan. Termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan sekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Denok Sunarsi, 2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Harmon, 2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

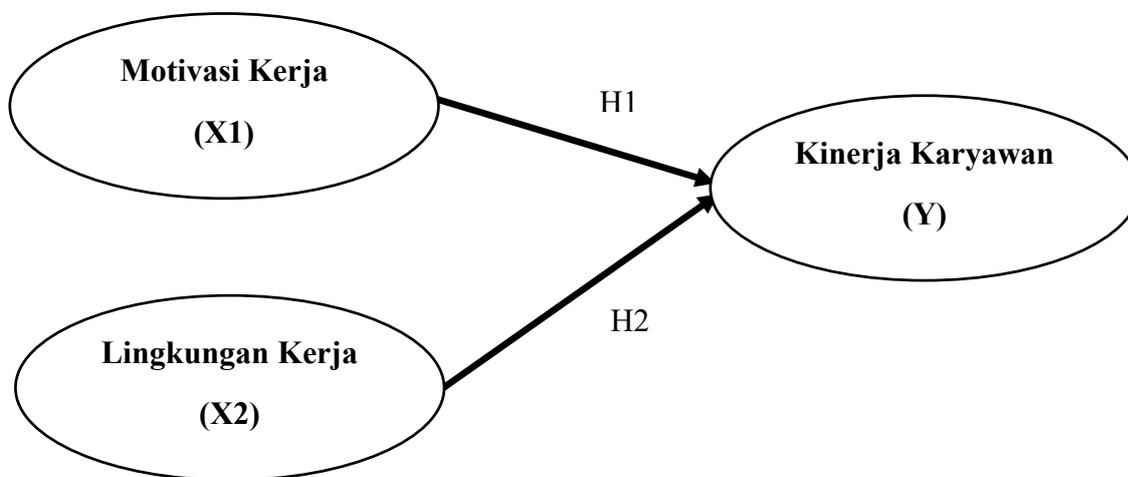
2.4 Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berfikir merupakan suatu gambaran skematis tentang arah dari penelitian yang dilakukan, perlu diketahui skema penelitian yang menggambarkan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan, untuk kerangka konseptual dari peneliti sebagai berikut motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam sebuah

perusahaan, karena dalam pencapaian suatu tujuan dari perusahaan perlu adanya suatu dorongan yang dapat menggerakkan karyawan untuk semangat dalam bekerja.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga menjadi hal terpenting dalam melakukan pekerjaan karena lingkungan kerja yang nyaman dapat melancarkan kinerja karyawan. Jadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Dari uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2 1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas mengenai teori teori mengenai variable X1 (Motivasi Kerja), X2 (Lingkungan Kerja) dan Y (Kinerja karyawan) serta teori-teori yang menghubungkan ketiga variabel tersebut, maka diharapkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah masih ada hubungan antara variabel independent terhadap variable dependent. Menurut (Sugiyono, 2004) “Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap yang diberikan, baru didasarkan pada teori yang relevan bukan didasarkan pada faktor-faktor realitas yang diperoleh dari pengumpulan data. Oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini adalah “Motivasi kerja & Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang baik secara parsial juga simultan”.

Suatu hipotesis akan diterima jika data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Menurut (Sugiyono, 2007) hipotesis adalah taksiran terhadap parameter populasi, melalui data-data sampel. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.

Sumber Graha Sejahtera Jombang

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.

Sumber Graha Sejahtera Jombang