

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan menjelaskan dan membahas teori-teori yang akan berkaitan dengan teori dan penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan yang yang diperoleh dari berbagai sumber yang ada. Dalam sub bab yang pertama akan menjelaskan mengenai manajemen sumber daya manusia, dalam sub bab yang kedua akan menjelaskan mengenai pengertian motivasi, jenis-jenis motivasi dan teori motivasi kerja. Kemudian pada sub bab ke tiga akan menjelaskan pengertian lingkungan kerja, jenis-jenis lingkungan kerja, faktor-faktor mempengaruhi lingkungan kerja, dan indikator lingkungan kerja. Kemudian pada sub bab ke empat akan menjelaskan pengertian dari kinerja, faktor-faktor yang akan mempengaruhi kinerja dan indikator kerja, dan juga karakteristik kinerja karyawan. Selanjutnya pada bab ini akan menjelaskan juga mengenai hasil penelitian terdahulu, kerangka dan juga hipotesis.

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang menangani ruang lingkup karyawan, buruh, pegawai, manajer dan tenaga kerja Dalam menunjang segala aktivitas perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu manajer harus bisa menjamin perusahaan dan organisasi untuk bisa memiliki tenaga kerja yang tepat dan dapat ditempatkan ke tempat yang tepat, saat yang tepat, dan dengan memiliki

kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugas yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai sarana-sarana secara menyeluruh, efektif dan efisien (Syamsurizal, 2016).

Menurut (F. Susanty & Ridho, 2018), sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi sebuah organisasi atau perusahaan, karena peranan sumber daya manusia sebagai subjek pelaksana dan kegiatan operasional dalam perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dan perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa sepenuhnya memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki kinerja optimal. Untuk mendapatkan kinerja karyawan dan hasil yang optimal sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan merasa nyaman untuk melakukan tugas dan dapat mendapatkan hasil yang maksimal.

Perusahaan dan organisasi memiliki sumber daya yang bermacam-macam darimana sumber “*input*” dapat diubah menjadi “*output*” berupa barang atau jasa. Sumber daya itu berupa modal, uang, dan teknologi yang bertujuan untuk menunjang dalam proses produksi, terdapat metode dan strategi yang digunakan untuk proses operasi perusahaan dan organisasi. Dari berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia adalah elemen paling penting untuk proses merencanakan dan mengelola organisasi dan perusahaan untuk mencapai tujuan (Marnis & Priyono, 2008). Pendapat lain menurut (Potu, 2013) sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi tentunya membutuhkan sumber daya manusia untuk mengelola sistem.

Dengan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkinerja baik tentunya dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya apabila sumber daya manusia tidak memiliki kinerja yang baik dan tidak berkompeten merupakan permasalahan kompetitif yang bisa membawa perusahaan dalam posisi merugi. Dalam mencapai tujuan organisasi tentunya memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem dapat berjalan dengan baik tentunya dalam pengelolaan harus memperhatikan berbagai macam aspek penting seperti lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan dan aspek lainnya. Aspek ini tentunya akan menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator yang sangat penting untuk organisasi mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

2.2. Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari Bahasa latin yang berarti *movere* atau memiliki arti sebagai sebuah dorongan atau yang menggerakkan. Motivasi yang ditunjukkan dalam sumber daya manusia umumnya dan untuk bawahan khususnya. Motivasi membahas mengenai bagaimana mendorong dan mengarahkan sumber daya manusia untuk memiliki semangat bekerja secara produktif dan dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan (Hasibuan, 2016).

Menurut (Chukwuma & Obiefuna, 2014) motivasi adalah upaya dalam memberi bimbingan atau arahan yang tepat, imbalan dan sumber daya agar mereka dapat terinspirasi dan memiliki ketertarikan untuk bekerja dengan cara yang diinginkan. Definisi lain menurut (Robbins & Coulter, 2010) motivasi merupakan

suatu proses dimana seseorang yang diberi energi, diarahkan secara berkelanjutan untuk mencapai suatu tujuan. Dalam definisi ini memiliki tiga elemen yang sangat penting yaitu ketekunan, arah dan energi. Elemen ketekunan adalah sebuah tujuan yang tetap yang sesuai dengan tujuan organisasi, elemen arah memiliki peran untuk memberikan arah dalam melaksanakan pekerjaan untuk dapat menguntungkan perusahaan, dan elemen energi merupakan sebuah ukuran dari banyaknya atau dorongan.

Menurut (Dessler, 2009), Mengemukakan teori mengenai motivasi bisa terbentuk karena manusia memiliki kebutuhan utama seperti kebutuhan rasa aman, fisiologis, ego, sosial, dan perwujudan diri. Dengan kebutuhan tersebut akan membentuk suatu hirarki dan masing-masing kebutuhan tersebut akan aktif bila kebutuhan yang paling mendasar telah terpenuhi. Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang akan muncul setelah kebutuhan pokok sudah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi adalah kebutuhan berupa makanan, tempat tinggal, minuman dan sejenisnya, kebutuhan ego merupakan kebutuhan yang mencakup kehormatan dan reputasi seseorang, kebutuhan sosial adalah kebutuhan seseorang untuk menerima dan memberi kasih sayang dan persahabatan,

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai pengertian motivasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kebutuhan yang pokok dan mendesak yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan agar dapat beradaptasi dengan lingkungan yang baru, dengan dorongan yang berasal dari karyawan sendiri yang secara sadar dan antusias dalam melakukan semua pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan serta motif karyawan tersebut. Menurut (Robbins & Coulter, 2010)

perilaku merupakan fungsi dari segala konsekuensi-konsekuensinya. Konsekuensi akan mengikuti semua perilaku untuk meningkatkan segala probabilitas. Karyawan akan terlibat dalam perilaku yang sudah diinginkan, jika karyawan diberikan keuntungan berupa imbalan untuk melakukannya. Imbalan yang diberikan tersebut dapat memotivasi karyawan untuk mampu melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan potensi yang memiliki kekuatan dalam diri manusia yang mampu untuk dikembangkan oleh diri sendiri maupun dikembangkan dari luar diri sendiri. Motivasi yang berasal dari luar diri sendiri bisa diperoleh dari motivasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya. Dalam memberikan motivasi kepada bawahan, atasan harus memperhatikan segala kebutuhan dari karyawan. Karena untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu kegiatan pada umumnya adalah keinginan dan kebutuhannya, kemudian karyawan akan merasa termotivasi untuk melakukan tugas yang sudah diberikan. Menurut (A. Susanty et al., 2013) Keinginan dan kebutuhan setiap karyawan berbeda dengan keinginan dan kebutuhan orang lain. Keinginan dan kebutuhan orang yang berbeda dapat terjadi karena proses yang dialami juga berbeda seperti proses psikologi yang telah terjadi pada seorang karyawan.

2.2.2. Tujuan Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2012) motivasi memiliki beberapa tujuan, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan kedisiplinan dan kesadaran karyawan
3. Meningkatkan dalam kesejahteraan karyawan
4. Meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya
5. Meningkatkan kestabilan perusahaan
6. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi penggunaan alat dan bahan
7. Meningkatkan prestasi karyawan

Dengan motivasi yang sudah diberikan kepada karyawan tentunya akan lebih disiplin dan aktif karena sudah tertanam niat dan antusias dalam karyawan.

Dengan diberikannya motivasi dapat menciptakan lingkungan dan budaya kerja yang baik.

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Memberikan motivasi kepada karyawan tentunya menggunakan teknik dan perilaku yang berbeda, hal ini dikarenakan kebutuhan karyawan yang dapat dilihat berdasarkan proses psikologis yang dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan internal (sutrisno, 2009).

1. Faktor Eksternal

Dalam memberikan motivasi faktor eksternal berperan penting dalam memotivasi karyawan. Faktor-faktor eksternal itu adalah :

a. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah situasi yang berada di lingkungan kerja saat ini. Kondisi ini dapat berupa fasilitas kantor, tempat untuk bekerja, alat yang membantu karyawan dalam bekerja, cahaya di ruangan, suasana dan lingkungan kerja yang ada di kantor dan hubungan kerja sesama karyawan.

b. Kompensasi yang sesuai standar

Kompensasi adalah pendapatan utama karyawan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kompensasi yang sesuai standar adalah alat yang paling baik dan sesuai dalam memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih baik bagi perusahaan.

c. Jaminan pekerjaan

dengan jaminan pekerjaan dan jenjang karir yang akan diberikan dimasa depan, akan memberikan motivasi lebih untuk karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, karena dengan memberikan kenaikan jabatan dan kenaikan pangkat akan membuat karyawan bekerja lebih giat lagi.

d. Status personal dan tanggung jawab

Status personal atau sebuah kedudukan dalam jabatan adalah keinginan dan impian setiap karyawan, karena dalam bekerja karyawan tidak hanya menginginkan kompensasi semata melainkan menginginkan kedudukan dan jabatan juga.

2. Faktor Internal

Dalam memotivasi, faktor internal juga dapat mempengaruhi seseorang :

a. Keinginan untuk memiliki

setiap manusia tentunya memiliki keinginan untuk memiliki benda, sehingga mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan yang dapat dilakukan dalam kegiatan sehari-hari. Dengan memiliki keinginan dapat mendorong seseorang untuk bisa bekerja keras untuk mencapai keinginannya.

b. Keinginan memperoleh penghargaan

Alasan lain seseorang melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan pengakuan, penghormatan oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial maka seseorang harus bekerja agar mendapatkan uang.

c. Keinginan memperoleh pengakuan

Keinginan dalam memperoleh pengakuan meliputi : pengakuan terhadap prestasi karyawan, terdapat hubungan yang kompak dan harmonis, pemimpin memiliki sikap yang bijaksana serta adil.

2.1.4. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2016) terdapat dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi positif adalah dengan memberikan hadiah atau *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja dan prestasi yang baik. Dengan motivasi ini akan mendorong karyawan untuk memiliki semangat dalam bekerja, karena manusia cenderung lebih senang menerima hal yang baik.
2. Motivasi negatif adalah memotivasi karyawan untuk mau bekerja dengan baik dengan cara memberi hukuman yang memiliki kinerja kurang baik. Dalam

memotivasi karyawan dengan cara negatif akan berdampak buruk dalam jangka Panjang bagi perusahaan.

2.2.5. Teori Motivasi

Teori motivasi digunakan oleh organisasi untuk mendorong, menggerakkan dan melaksanakan pekerjaan yang sudah diberikan kepada karyawan, karena dalam mengarahkan dan menggerakkan karyawan perusahaan harus memahami apa yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk dilakukan agar karyawan memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan yang sudah diberikan. Dengan menggunakan teori motivasi, perusahaan dapat memprediksi keinginan karyawan.

Menurut (Robbins and Judge, 2008) teori motivasi yang berdasarkan pada kebutuhan meliputi teori kebutuhan McClelland, teori dua faktor dari Fredick Herzberg dan teori Hierarki kebutuhan Maslow. Dengan adanya teori tersebut menjelaskan mengenai apa yang dibutuhkan oleh karyawan pada saat bekerja dan mengetahui kebutuhan apa yang dapat membuat karyawan memiliki semangat dalam melaksanakan tugasnya. Dalam penelitian ini akan memakai teori Hierarki kebutuhan Maslow yang digunakan sebagai indikator dalam penelitian yang dilakukan, karena dengan teori ini akan sangat tepat untuk mengukur mengenai motivasi karyawan pada perusahaan.

Teori Hierarki kebutuhan Maslow

Teori Hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow menjelaskan mengenai hierarki kebutuhan yang bertujuan untuk memahami

perilaku karyawan dalam menyelesaikan dan melaksanakan tugasnya. Dengan tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan, maka akan muncul perilaku kecewa yang diungkapkan oleh karyawan seperti kinerja yang diberikan untuk perusahaan akan menurun. Apabila kebutuhan karyawan bisa terpenuhi maka karyawan dapat mengungkapkan perasaan dengan perilaku senang dan bersemangat dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya.

Teori hierarki kebutuhan Maslow dapat diklasifikasikan menjadi lima hierarki kebutuhan sebagai berikut (Hasibuan, 2012).

1. Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*) merupakan kebutuhan utama semua manusia dalam mempertahankan hidupnya dan kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk makan, minum serta tempat tinggal. Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang paling mendasar yang harus dimiliki oleh setiap individu.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) adalah kebutuhan yang tidak berdasarkan pada kebutuhan rasa aman fisik semata melainkan kebutuhan aman berupa mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*) kebutuhan ini muncul setelah kebutuhan fisiologis dan keselamatan sudah terpenuhi, karena kebutuhan ini berisi individu untuk diterima oleh kelompok, memiliki afiliasi, persahabatan dan dapat berinteraksi dengan orang lain.
4. Kebutuhan kehormatan (*esteem needs*) adalah suatu kebutuhan dimana manusia membutuhkan pengakuan dari orang lain mengenai status yang ada. Dalam kebutuhan ini meliputi reputasi, dan kepercayaan dari orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*) adalah kebutuhan yang berasal dari diri seseorang berdasarkan potensi yang terpendam dan belum sepenuhnya mampu untuk dikembangkan. Dalam memenuhi kebutuhan ini setiap orang bertindak dan melakukan tugasnya bukan berdasarkan dorongan dari orang lain melainkan dari diri sendiri.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan bekerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap jalannya operasi instansi perusahaan. Lingkungan kerja tentunya akan mempengaruhi para karyawan di suatu organisasi atau perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentunya mampu meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang ada tidak baik maka akan menurunkan kinerja pegawai dan secara tidak langsung akan berdampak buruk pada perusahaan (Budianto & Katini, 2015). Pendapat lain menurut (Busro, 2017) lingkungan kerja adalah sebuah wahana yang berada dalam organisasi yang berkaitan dengan lingkungan sosial, lingkungan fisik maupun lingkungan virtual yang mampu digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

Menurut (Heizer & Render, 2015) lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik dimana para karyawan dapat bekerja dapat memberikan pengaruh terhadap

kinerja, kualitas hidup dan keselamatan mereka. Pendapat lain menurut (Puspita et al., 2020) lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas sehari-hari, dan segala sesuatu yang berbentuk fisik dan non fisik yang berada disekitar para karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugasnya.

Berdasarkan teori diatas dapat, secara umum lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berada disekitar karyawan bekerja dan memiliki dampak terhadap kinerja. Lingkungan kerja memiliki dua aspek yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, lingkungan kerja fisik dapat berupa ruang yang sudah disediakan berupa fasilitas kerja, pencahayaan, dan alat bantu dalam bekerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik berupa komunikasi, keamanan, ketenangan, rasa kebersamaan dan nilai-nilai dalam organisasi. Dalam melakukan pekerjaan karyawan akan membangun sebuah interaksi dalam lingkungan kerja sehingga akan tercipta hubungan realitas tertentu. Realitas tersebut akan memperlihatkan hubungan yang terjadi pada karyawan dengan lingkungan kerja.

2.3.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedamaryati, 2001) dalam (Logahan & Tjoe, 2013) menyatakan bahwa dalam lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala bentuk benda yang berbentuk fisik yang berada disekitar tempat bekerja karyawan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam organisasi, karena dalam

hal ini memerlukan pengaturan dan penataan mengenai faktor-faktor lingkungan kerja yang bersifat fisik dalam menyelenggarakan aktivitas dalam organisasi.

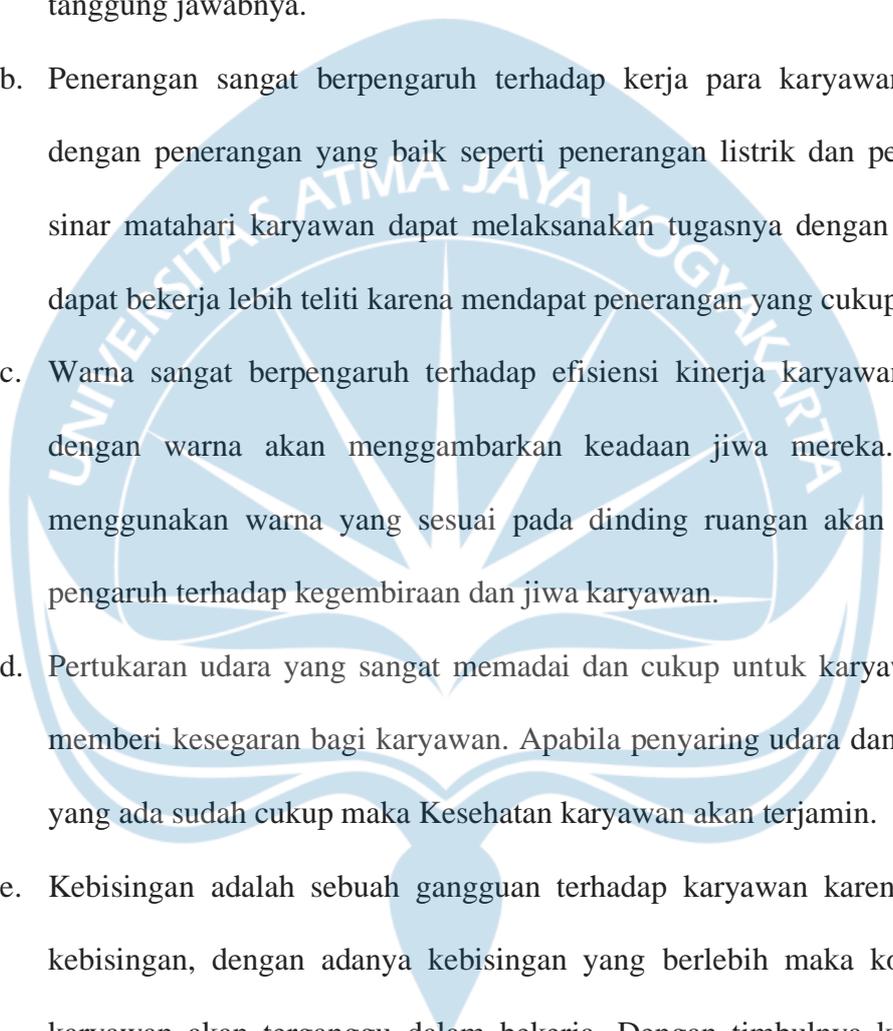
Lingkungan kerja fisik memiliki dua kategori yaitu :

- a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan, berupa kursi, meja, komputer dan lain sebagainya. Barang tersebut adalah hal penunjang dalam melakukan pekerjaan dan membantu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum, dapat berupa temperatur, kebisingan, warna, getaran, bau tidak sedap dan lain sebagainya. Lingkungan umum ini dapat disebut sebagai lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia.
1. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang terjadi berkaitan dengan hubungan pekerjaan, dapat berupa hubungan antara atasan dengan bawahan serta hubungan dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.3. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut (Nitiseminto, 2013) dalam (Syafrina & Manik, 2018) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dan terbentuk berdasarkan kondisi lingkungan yang berhubungan dengan kemampuan karyawan yaitu :

- 
- a. Kebersihan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang melakukan tugasnya, apabila lingkungan bersih maka hasil dari kinerja karyawan akan baik karena merasa nyaman dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.
 - b. Penerangan sangat berpengaruh terhadap kerja para karyawan, karena dengan penerangan yang baik seperti penerangan listrik dan penerangan sinar matahari karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan dapat bekerja lebih teliti karena mendapat penerangan yang cukup.
 - c. Warna sangat berpengaruh terhadap efisiensi kinerja karyawan, karena dengan warna akan menggambarkan keadaan jiwa mereka. Dengan menggunakan warna yang sesuai pada dinding ruangan akan memiliki pengaruh terhadap kegembiraan dan jiwa karyawan.
 - d. Pertukaran udara yang sangat memadai dan cukup untuk karyawan akan memberi kesegaran bagi karyawan. Apabila penyaring udara dan ventilasi yang ada sudah cukup maka Kesehatan karyawan akan terjamin.
 - e. Kebisingan adalah sebuah gangguan terhadap karyawan karena adanya kebisingan, dengan adanya kebisingan yang berlebih maka konsentrasi karyawan akan terganggu dalam bekerja. Dengan timbulnya kebisingan maka akan ada kesempatan karyawan melakukan kesalahan.
 - f. Tata ruang adalah penataan barang yang ada dalam ruang kerja yang mampu mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Definisi kinerja menurut (Hamali, 2018) merupakan hasil dari pekerjaan yang sudah dilakukan dan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan terhadap konsumen dan memberikan dampak serta kontribusi terhadap ekonomi. Pendapat lain menurut (Budianto & Katini, 2015) kinerja adalah tingkat pencapaian dalam suatu program, kegiatan, tujuan, visi dan misi organisasi yang terdapat dalam perumusan skema suatu organisasi. Menurut (Mangkunegara & Agustine, 2016) kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja yang sudah dicapai). Pengertian kinerja merupakan sebuah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang sudah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan (Mangkunegara, 2016). Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kapabilitas dan peluang dapat dinilai berdasarkan pekerjaan mereka (Handayani, 2015). Secara umum kinerja (*performance*) memiliki tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaannya. (Robbins & Coulter, 2010) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil dari proses yang sudah dilakukan oleh individu berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan dalam pekerjaan.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang sudah dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasil kinerja karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan tidak merugikan pihak

manapun. Kinerja adalah salah satu alat ukur yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan dalam perusahaan.

2.4.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Handoko, 2010) dalam melakukan penilaian kinerja, organisasi akan melakukan Proses evaluasi, proses ini dilakukan untuk memperbaiki berbagai keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan dalam melakukan tugas dan kerjanya. Kegunaan-penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki prestasi kerja

Umpan balik yang diberikan kepada karyawan, departemen personalia dan manajer akan mampu memperbaiki bentuk kegiatan mereka dalam memperbaiki prestasi kerja.

2. Penyesuaian kompensasi

Evaluasi hasil kinerja karyawan akan membantu manajer dalam mengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah, memberikan bonus, dan kompensasi lainnya.

3. Keputusan penempatan

Demosi dan promosi adalah alat ukur untuk mengukur prestasi kinerja berdasarkan penghargaan yang sudah diperoleh atas prestasi kerja terdahulu.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Karyawan yang menunjukkan hasil kinerja yang buruk akan membutuhkan pelatihan, sebaliknya apabila karyawan menunjukkan hasil kinerja yang baik menggambarkan potensi yang seharusnya dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik terhadap kinerja karyawan akan membentuk keputusan karir, dimana jalur karir akan diteliti.

6. Penyiapan proses *staffing*

Dalam melakukan prosedur *staffing* departemen personalia akan mencerminkan kekuatan dan kelemahan organisasi, ini dilihat dari karyawan yang memiliki kinerja baik atau buruk.

7. Ketidakakuratan informasi

Organisasi yang menerima informasi yang tidak akurat akan menyebabkan keputusan personalia yang tidak tepat dilihat dari kinerja karyawan yang menunjukkan kesalahan dalam informasi jabatan. \

8. Kesalahan dalam desain pekerjaan

Karyawan yang memiliki kinerja buruk akan menimbulkan tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Dengan penilaian kinerja membantu organisasi dalam mengidentifikasi kesalahan tersebut.

9. Kinerja yang adil

Penilaian kinerja yang akurat akan menjamin penempatan karyawan secara internal tanpa diskriminasi.

10. Tantangan-tantangan Eksternal

Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor yang berada di luar lingkungan kerja, seperti kondisi keuangan, Kesehatan dan keluarga.

2.4.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Mathis, 2012), kinerja karyawan didorong oleh beberapa faktor yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan, dukungan organisasi dan tingkat usaha yang dilakukan. Berkaitan dengan fungsi manajemen, dalam mengelola manajemen sumber daya manusia (MSDM) perlu dilakukan evaluasi secara berkala, diubah maupun dikembangkan berkaitan dengan keperluan karyawan sehingga memiliki hasil kinerja yang baik secara individu maupun organisasi. Kinerja karyawan tidak maksimal apabila faktor tersebut tidak ada. Sebagai contoh, organisasi tidak menyediakan fasilitas yang memadai untuk kinerja karyawan tetapi karyawan memiliki kompetensi yang baik dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga mengakibatkan pekerjaan karyawan tidak maksimal.

Pendapat lain menurut (Saleem, 2012), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: pertama, lingkungan kerja, keadaan lingkungan kerja di perusahaan yang menjadi tempat kerja karyawan pada lingkungan tersebut. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mendukung karyawan melakukan tugasnya. Kedua, desain kantor adalah perencanaan dalam menyusun letak dan posisi ruangan tempat kerja untuk memperlancar komunikasi dan hubungan baik dengan karyawan lain.

2.4.4. Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2016) dalam (Riyanto et al., 2017) dalam memudahkan pengkajian kinerja karyawan dibutuhkan indikator-indikator kinerja yaitu :

1. Kuantitas kerja, terdiri dari seberapa besar yang dihasilkan serta seberapa cepat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.
2. Kualitas kerja, terdiri dari ketelitian, kebersihan dan keterampilan karyawan serta ketepatan dalam bekerja.
3. Dapat diandalkan, yaitu karyawan yang mampu mengikuti arahan, inisiatif dalam melakukan pekerjaan.
4. Sikap karyawan terhadap perusahaan dan mampu melakukan kerjasama dalam menyelesaikan tugasnya.
5. Tanggung jawab, terdiri dari seberapa besar karyawan mampu mempertanggungjawabkan pekerjaannya, dan hasil pekerjaannya, sarana yang digunakan, serta perilakunya dalam bekerja.

Dari indikator tersebut perusahaan mampu mengukur kinerja karyawan. Dalam mencapai tujuan perusahaan karyawan harus mampu memenuhi indikator diatas.

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Variabel	Model Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. SBU Distribusi Wilayah Jakarta. A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015).	lingkungan kerja, kinerja.	Responden : 50 Kuesioner di Indonesia. Metode penelitian menggunakan korelasi sederhana.	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja.
2.	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang. (Permansari, 2013)	Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Responden : 69 Kuesioner di Indonesia. Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear berganda.	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
3.	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bivak Outdoor Equipment Bandung. (Laraswati & Oktafien, 2020)	Motivasi, lingkungan kerja dan kinerja.	Responden :50 Kuesioner di Indonesia. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Secara simultan Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

				Karyawan pada PT Bivouac Outdoor Equipment Bandung.
4.	<p>The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange.</p> <p>Setyo Riyanto, Ady Sutrisno dan Hapzi Ali (2017).</p>	Working Motivation, Working Environment, Employee Performance.	Kuesioner: 150 di Indonesia. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi berganda.	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	<p>Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Putra Taro Paloma Bogor.</p> <p>(Heruwanto et al., 2019)</p>	Motivasi, lingkungan kerja	Kuesioner :61 di Indonesia. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi berganda.	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja di PT. Putra Taro Paloma.
6.	<p><i>Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya</i></p> <p>(Mukuru, 2013)</p>	<i>motivation</i>	Kuesioner : 315 di Kenya Metode penelitian menggunakan metode deskriptif	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.

7.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta) (Ekaningsih, 2012)	Motivasi, lingkungan kerja	Metode penelitian menggunakan penelitian survey dengan pendekatan prediktif.	Penelitian ini menunjukkan hubungan positif antara motivasi dengan kinerja, dan lingkungan kerja belum dapat memoderasi motivasi terhadap kinerja sehingga tidak didukung.
8	The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity. (Basit et al., 2018)	Motivasi, lingkungan kerja, produktivitas	Responden : 30 Kuesioner di Indonesia. Metode penelitian menggunakan korelasi sederhana.	Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Kesimpulannya motivasi internal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sumber: Rangkuman Penelitian Terdahulu

2.6. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian adalah paduan hubungan antara variabel yang disusun berdasarkan berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2012). Kerangka penelitian ini bertujuan untuk mengemukakan secara umum objek penelitian dari variabel yang akan diteliti.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan hasil dari kerja secara kualitas kerja, kerja sama dan kuantitas kerja yang telah dicapai oleh karyawan

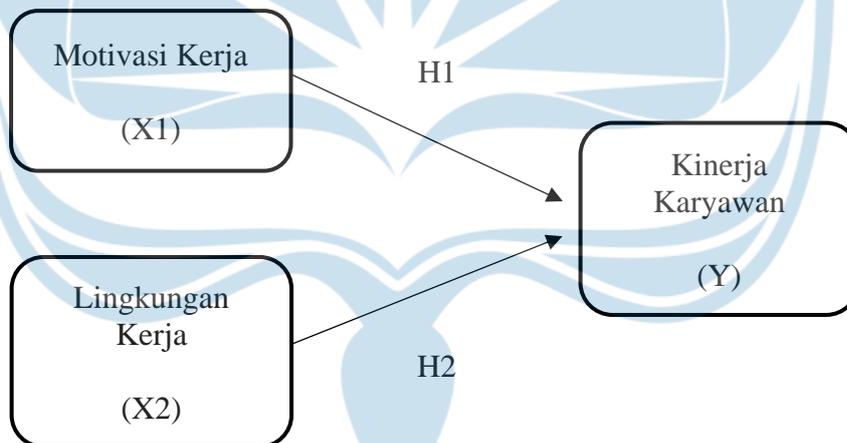
dalam melaksanakan pekerjaannya (Riyanto *et al.*,2017) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja. Hasil kerja seluruh karyawan dapat dilihat berdasarkan setiap hasil yang sudah dilakukan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Riyanto et al., 2017) ada dua faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja dan motivasi.

Menurut (Sedarmayanti, 2012 dalam (Riyanto et al., 2017) motivasi adalah kemauan yang dimiliki individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha dalam memenuhi kebutuhan setiap individu. Menurut (Hasibuan,2011 dalam Riyanto *et all.*, 2017) Kebutuhan yang ingin dicapai oleh setiap karyawan merupakan kebutuhan yang sesuai dengan teori hierarki maslow yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan,pilihan sosial, kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri.

Lingkungan kerja dapat digolongkan menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat pada setiap karyawan yang tidak dapat dipisahkan dari perkembangan bisnis dan kinerja karyawan (Bushiri, 2014 dalam (Riyanto et al., 2017). Lingkungan kerja fisik berupa suara bising, penerangan, suhu udara, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan (Sedarmayanti, 2012). Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan dan rekan kerja, lingkungan kerja non fisik tersebut tidak dapat diabaikan karena tergolong dalam golongan kerja (Budianto & Katini, 2015). Karyawan merasa lebih nyaman dengan adanya lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mendukung. Motivasi dapat

dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Upaya perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan tidak hanya dilandasi oleh motivasi tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Motivasi dan lingkungan kerja merupakan variabel yang saling berhubungan dan saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis ingin mengangkat topik mengenai hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menjelaskan motivasi dan lingkungan kerja merupakan variabel independen (X) dan kinerja merupakan variabel dependen (Y). berdasarkan landasan teori diatas, maka penulis dapat menyusun kerangka teori sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Penelitian

Sumber: Adaptasi Setya Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali (2017)

2.7. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan dengan landasan teori dan kerangka teori diatas, penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan. Teori diatas menjelaskan mengenai variabel dan menjadi salah satu variabel yang mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan, karena variabel tersebut terjadi dalam satu lingkungan, satu waktu, sehingga dapat saling mempengaruhi ataupun tidak. Penelitian ini ingin menganalisis bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan pengembangan dari hipotesis penelitian:

2.7.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan pendorong yang muncul dalam diri karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Riyanto et al., 2017) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam melaksanakan tugasnya akan melakukan yang terbaik dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut, sehingga kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dengan hasil yang baik dan mampu mengalami peningkatan. Dengan tingginya motivasi yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi pula. Berdasarkan uraian tersebut dapat menunjukkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Great Giant Pineapple.

2.7.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dapat disimpulkan menjadi lingkungan yang mampu dihadapi oleh para karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Riyanto et al., 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Bushiri.,2014 dalam Riyanto *et al.*,2017) menjelaskan mengenai lingkungan kerja terdiri dari dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang sudah melekat pada karyawan yang tidak mampu terlepas dari perkembangan bisnis dan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik dan nyaman maka kinerja karyawan akan meningkat sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak mendukung dan tidak nyaman maka kinerja karyawan akan menurun. Berdasarkan uraian tersebut dapat menunjukkan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Great Giant Pineapple.