

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Motivasi**

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari Bahasa latin “*Movere*”, yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi mencakup berbagai aspek tingkah manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat suatu hal. Dalam beberapa pengertian dibawah ini, motivasi berarti pendorong manusia untuk berbuat atau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan. Beberapa pengertian menurut para ahli antara lain menurut Afandi (2018), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi kerja merupakan suatu hal penting dan sering disinggung oleh pemimpin organisasi, baik itu secara terbuka maupun secara terselubung. Robbins dan Judge dalam Busro (2018) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketentuan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Dalam pandangan yang lebih sistematis, menurut Robbins dalam Busro (2018) mengemukakan bahwa pengertian motivasi kerja meliputi upaya (*effort*), tujuan organisasi (*organizational*), dan kebutuhan (*needs*). Unsur “upaya” merupakan ukuran identitas. Upaya yang diarahkan tersebut haruslah konsisten dengan tujuan organisasi, adapun *needs* adalah keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pengaruh atau dorongan yang timbul sebagai respons terhadap pengarahan dari individu kepada diri sendiri atau orang lain, dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi atau performa individu tersebut. Motivasi juga dapat dianggap sebagai faktor pemicu yang mendasari tindakan yang dilakukan oleh seseorang.

### 2.1.2 Teori Motivasi Kerja

1. Mangkunegara (2017) mengutip teori kebutuhan Maslow yang mengidentifikasi indikator motivasi kerja sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan dasar untuk kelangsungan hidup yang mencakup aspek seperti makanan, minuman, tempat tinggal, udara dan lain sebagainya. Ketika seseorang berupaya memenuhi kebutuhan ini, akan merangsang seseorang giat bekerja dan berperilaku.

b. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman dari potensi risiko atau bahaya, termasuk keselamatan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan. Kebutuhan ini memiliki dua dimensi, yakni kebutuhan akan keamanan jiwa, khususnya di tempat kerja saat menjalankan tugas, serta kebutuhan akan keamanan harta benda di lingkungan kerja selama jam kerja.

c. Kebutuhan sosial atau afiliasi

Kebutuhan akan aspek sosial, seperti afiliasi, interaksi, serta diterima dalam lingkungan kerja dan masyarakat umum. Secara mendasar, manusia adalah makhluk sosial yang tidak ingin hidup dalam isolasi, mereka selalu menginginkan kehidupan berkelompok.

d. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri

Kebutuhan akan pengakuan, apresiasi terhadap diri, dan penghargaan atas prestasi dari karyawan serta lingkungan sosial. Secara prinsip, prestise seringkali berakar pada pencapaian, meskipun tidak selalu demikian. Penting juga bagi pemimpin untuk memahami bahwa semakin tinggi posisi seseorang dalam masyarakat atau organisasi, semakin besar pula prestise yang diharapkan. Prestise dan status dapat tercermin melalui berbagai simbol yang digunakan untuk menunjukkan posisi tersebut.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk mencapai potensi dan prestasi yang sangat memuaskan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan

potensi diri yang penuh. Ini melibatkan realisasi penuh dari kemampuan individu. Preferensi dalam mencapai kebutuhan ini dapat bervariasi antara individu satu dengan yang lainnya. Pemimpin perusahaan dapat membantu memenuhi kebutuhan ini melalui program pendidikan dan pelatihan.

2. Teori kebutuhan McClelland, seperti yang diuraikan dalam Robbins (2015), merupakan hasil karya David McClelland bersama koleganya, teori ini menegaskan bahwa prestasi (*achievement*), kekuasaan (*power*) dan afiliasi (*affiliation*) merupakan faktor motivasi yang signifikan bagi individu secara umum. McClelland menyajikan teori yang menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhan ini berasal dari pengaruh budaya dan dipelajari melalui pengalaman dalam lingkungan sekitar. Karena kebutuhan ini bersifat dipelajari, tindakan atau perilaku yang mendapatkan penghargaan cenderung lebih sering muncul. McClelland juga menjelaskan bahwa seseorang memiliki kebutuhan untuk mencapai tujuannya, yang memiliki dampak signifikan terhadap pembentukan perilaku individu, serta memengaruhi prestasi, hubungan antar individu, keputusan gaya hidup, dan kinerja dalam pekerjaan. Konsep ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*): adalah keinginan untuk melebihi ekspektasi, mencapai standar yang tinggi, dan bersungguh-sungguh dalam meraih kesuksesan
- b. Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*): adalah keinginan untuk memengaruhi perilaku orang lain agar sesuai dengan keinginan kita, dan menghindari konflik dalam interaksi tersebut.
- c. Kebutuhan akan hubungan (*need for affiliation*): adalah keinginan untuk membangun hubungan yang dekat dan harmonis dengan individu lainnya.

Sebagian individu memiliki dorongan yang sangat besar untuk mencapai keberhasilan. Mereka sangat berkomitmen dalam upaya mencapai pencapaian pribadi dibandingkan dengan hanya mendapatkan penghargaan. Mereka memiliki hasrat untuk mengatasi diri mereka

sendiri dan melakukan perbaikan dari waktu ke waktu. Dorongan semacam ini dapat disebut sebagai dorongan prestasi.

Dalam penelitian tentang kebutuhan pencapaian, McClelland menemukan bahwa individu-individu yang mencapai prestasi tinggi membedakan diri mereka dari yang lain melalui niat mereka untuk melakukan tugas-tugas dengan lebih unggul. Orang-orang ini mencari situasi di mana mereka memiliki tanggung jawab pribadi untuk mengatasi masalah, mereka menyambut umpan balik yang cepat terkait kinerja mereka sebagai cara untuk menilai kemajuan, dan mereka mampu menetapkan tujuan yang menantang dan memotivasi diri sendiri untuk mencapainya. Mereka mencari tantangan dalam mengatasi masalah dan menganggap diri mereka bertanggung jawab atas keberhasilan maupun kegagalan mereka, daripada mengalihkan peluang atau tanggung jawab kepada pihak lain. Yang utama bagi mereka adalah menghindari tugas yang dianggap terlalu mudah atau terlalu sulit. Mereka lebih cenderung memilih tugas-tugas dengan tingkat kesulitan yang moderat (Robbins, 2015).

Kebutuhan akan kekuatan mencerminkan hasrat untuk memiliki pengaruh, menjadi individu yang memegang kendali, dan mampu memengaruhi tindakan orang lain. Orang-orang dengan tingkat kebutuhan kekuasaan yang tinggi cenderung menikmati tanggung jawab, berupaya memengaruhi orang lain, merasa nyaman dalam situasi kompetitif dan memiliki fokus pada status sosial, serta lebih memperhatikan reputasi dan dampak mereka terhadap orang lain daripada efektivitas dalam kinerja. Kebutuhan akan hubungan seringkali kurang mendapat perhatian dari peneliti. Individu yang memiliki dorongan hubungan yang tinggi aktif memperjuangkan persahabatan, mereka cenderung menikmati situasi yang kompetitif dan mengharapkan hubungan yang melibatkan tingkat pemahaman dan kedekatan yang tinggi antar individu (Robbins, 2015).

### **2.1.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Motivasi memiliki peran penting karena menyangkut langsung pada unsur manusia dalam perusahaan. Unsur manusia dalam perusahaan terdiri dari dua kelompok orang yaitu, yang yang memimpin (manajemen) dan orang yang dipimpin (karyawan). Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2020:150) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Motivasi 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 sehingga akan meningkatkan motivasi bawahan

2. Motivasi Negatif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negative ini, semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum.

Berdasarkan uraian di atas mengenai pemahaman mengenai jenis motivasi masalah utama dari kedua jenis motivasi tersebut adalah proporsi penggunaan dan kapan menggunakannya dimana pemberian motivasi yang baik dan sesuai mampu membangun kualitas kinerja pegawai sehingga bawahan mampu menempatkan diri dalam bekerja. Perbedaan dari kedua jenis motivasi ini adalah dari penggunaan cara atau dari pelaksanaan motivasi serta efek yang ditimbulkannya dari hal tersebut.

### **2.1.4 Tujuan Motivasi**

Menurut Sunyoto (2013), tujuan pemberian motivasi adalah antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan dan kestabilan pegawai
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
4. Meningkatkan kinerja, disiplin dan meningkatkan tingkat absensi pegawai

5. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kinerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya.

Dengan demikian keberhasilan dalam bagaimana memotivasi karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan memberi dampak baik terhadap perusahaan.

### **2.1.5 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2013) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Intern
  - a. Keinginan untuk hidup
  - b. Keinginan untuk memiliki
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - d. Keinginan untuk mendapat pengakuan
  - e. Keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor Ekstern
  - a. Kondisi lingkungan kerja
  - b. Kompensasi yang memadai
  - c. Supervisi yang baik
  - d. Adanya jaminan pekerjaan
  - e. Status dan tanggung jawab
  - f. Peraturan yang fleksibel.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Istilah lingkungan kerja merujuk pada faktor-faktor yang ada di sekitar dan memengaruhi pengalaman kerja karyawan di kantor atau tempat kerja. Kondisi lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh kebijakan dan tindakan yang diambil oleh pimpinan perusahaan. Banyak aspek yang membentuk lingkungan

kerja dalam konteks perusahaan. Banyak aspek yang membentuk lingkungan kerja dalam konteks perusahaan, termasuk gaya kepemimpinan, struktur tugas, kerjasama rekan kerja, desain pekerjaan, ketersediaan fasilitas, dan juga sistem penghargaan. Dengan merancang organisasi secara efisien, ini juga akan menciptakan lingkungan yang positif.

Dengan menerapkan efektifitas dalam aspek-aspek seperti gaya kepemimpinan, struktur tugas, kerjasama antar rekan kerja, desain pekerjaan, serta sistem penghargaan, akan lebih memungkinkan untuk meningkatkan motivasi karyawan di tempat kerja. Dampak dari peningkatan motivasi ini kemudian berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Ini dapat tercermin dalam peningkatan semangat kerja, peningkatan kohesivitas dalam kelompok kerja, peningkatan efisiensi dalam menyelesaikan tugas, serta penurunan tingkat absensi.

Menurut Nitisemito (2015), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menyelesaikan segala pekerjaan yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang berada disekitar karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerja sendiri. Lingkungan kerja mencakup tempatnya bekerja, fasilitas perusahaan, pencahayaan, penerangan, kebersihan, dan lain-lain. Oleh karena itu, perencanaan lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan tidak dimaksudkan untuk kepentingan kemewahan. Sangat tidak tepat jika dalam pembangunan fasilitas-fasilitas, kemewahan ditekankan tanpa memperhitungkan potensi peningkatan produktivitas yang dapat diperoleh melalui penggunaan fasilitas tersebut. Maka dari itu, dalam penyusunan dan perencanaan lingkungan kerja dalam perusahaan perlu difokuskan pada mempergunakan fasilitas yang kira-kira dapat memacu peningkatan produktivitas kerja dari pekerja dalam perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja

dapat dibagi menjadi dua aspek, yaitu lingkungan fisik yang mencakup aspek bangunan, fasilitas, lokasi fisik gedung, dan infrastruktur, serta lingkungan non-fisik yang melibatkan elemen seperti rasa aman terhadap risiko pekerjaan, hubungan kerja yang stabil, tingkat loyalitas terhadap pimpinan dan rekan kerja, serta tingkat kepuasan kerja di antara anggota tim..

### **2.2.2 Jenis lingkungan Kerja**

Widyaningrum (2019) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yakni lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

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. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang secara langsung berinteraksi dengan karyawan seperti lokasi kerja, meja kerja, kursi, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum, yang juga dikenal sebagai lingkungan yang dapat memengaruhi kesejahteraan manusia, termasuk suhu dalam ruangan, sirkulasi udara, tingkat pencahayaan, kelembaban, tingkat kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan faktor-faktor lainnya.

Oleh sebab itu, langkah awal yang perlu dilakukan adalah mempelajari manusia, baik itu mengenai fisik dan perilakunya maupun mengenai sifatnya, lalu digunakan sebagai dasar mempertimbangkan lingkungan fisik yang sesuai.

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik merupakan segala keadaan yang ada yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Penting bagi perusahaan untuk dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antar tingkat atasan, bawahan, maupun yang status jabatannya sama di perusahaan. Perusahaan

perlu menciptakan kondisi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri. Manajemen perusahaan sebaiknya menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang mempromosikan rasa kebersamaan dengan tujuan mencapai tujuan bersama. Selain itu, manajemen juga harus memotivasi individu-individu di perusahaan untuk berinisiatif dan berkreasi. Kondisi seperti itu yang nantinya dapat menciptakan antusiasme untuk dapat bersatu dan bekerjasama dalam perusahaan untuk pencapaian tujuan bersama.

### **2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) dijelaskan sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Suhu atau temperatur di tempat kerja
3. Kelembapan udara di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Getaran mekanis di tempat kerja
6. Bau tidak sedap di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja

Agar terciptanya lingkungan kerja yang efektif di dalam perusahaan, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini: 2013):

1. Cahaya

Pencahayaan yang memadai dan sesuai akan meningkatkan produktivitas karyawan karena mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan mengurangi kesalahan karena mata mereka tidak mudah lelah.

2. Warna

Penentuan warna merupakan salah satu aspek yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas karyawan, karena warna juga memiliki dampak pada kondisi emosi dan *mood* seseorang. Dengan penggunaan

warna yang tepat pada aspek-aspek yang dapat diwarnai pada ruangan dan alat-alat lainnya, suasana hati yang baik dan ketenangan bekerja dari para karyawan akan terpelihara.

### 3. Udara

Yang sering menjadi permasalahan dari faktor udara ini adalah suhu udara yang tidak ideal dan terlalu banyak uap air pada udara, atau dengan kata lain udara yang ada tidak sehat.

### 4. Suara

Perlu memperhatikan tata letak atau peletakan alat-alat yang memiliki suara keras, misalnya seperti mesin ketik, parkir motor, dan sebagainya, pada ruangan khusus untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, sehingga tidak mengganggu para pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

## **2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Widyaningrum (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

1. Faktor personal atau individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: Kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

## 2.3 Kinerja Karyawan

### 2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Secara umum, kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil pekerjaan yang diberikan oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing, dengan tujuan mencapai sasaran perusahaan yang legal, sesuai dengan peraturan hukum, dan mematuhi standar moral dan etika.

Definisi menurut Mangkunegara (2018) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan definisi lain oleh Kashmir (2018) "*Performance as a function of the interaction between ability (talent), motivation and opportunity for employees*" yang diterjemahkan artinya kinerja adalah suatu fungsi/interaksi antara kemampuan (bakat), motivasi dan kesempatan untuk para pegawai.

Pendapat tersebut selaras dengan Sinambela (2021) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Definisi ini dibantu oleh pendapat Mangkunegara dalam Sinambela (2021) yang mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai di suatu perusahaan dengan melakukan suatu keahlian tertentu yang dibebankan kepadanya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab secara legal, tidak melanggar hukum serta selaras dengan moral dan etika.

Dilihat dari beberapa pengertian kinerja perusahaan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sebagai suatu tingkat pencapaian hasil kerja seseorang untuk mencapai tujuan di sebuah organisasi/perusahaan.

### 2.3.2 Indikator-Indikator Kinerja

Penting bagi perusahaan untuk mengukur kinerja dari para karyawan dengan tujuan mengetahui kualitas kerja mereka. Dalam mengevaluasi kinerja karyawan, ada beberapa indikator yang relevan yang perlu dipertimbangkan. Bernardin & Russel dalam Budiasa (2021) telah mengidentifikasi beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas (mutu)  
Dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (jumlah)  
Diwujudkan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dari aktivitas yang dihasilkan seseorang.
3. Ketepatan Waktu  
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.
4. Efektivitas  
Penggunaan sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.
5. Pengawasan  
Setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
6. Hubungan Antar Karyawan  
Merupakan tingkatan yang menunjukkan karyawan merasa percaya diri, mempunyai keinginan baik dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

Selanjutnya, menurut Tsui et al., seperti yang disebutkan dalam Qayyimah (2019), indikator yang mengukur kinerja karyawan meliputi:

1. Kuantitas kerja karyawan  
Kuantitas merujuk pada jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam bentuk seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas dihitung berdasarkan persepsi karyawan terhadap jumlah tugas yang diberikan serta hasil yang dicapai.
2. Kualitas kerja karyawan  
Kualitas adalah kepatuhan terhadap prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat dimana hasil yang diinginkan tercapai secara optimal dengan menyesuaikan dengan standar yang diharapkan dari tampilan aktivitas, serta memenuhi tujuan dari suatu aktivitas.

Kualitas kerja ini diukur dari pandangan karyawan terhadap hasil kerja yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas yang sesuai dengan keahlian dan kapasitas karyawan.

3. Efisiensi karyawan

Efisiensi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.

4. Usaha karyawan

Usaha karyawan adalah kesadaran karyawan untuk bekerja penuh semangat dan berupaya mencapai prestasi yang lebih baik.

5. Standar profesional karyawan

Standar profesional karyawan mencakup kedisiplinan karyawan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja.

6. Kemampuan karyawan

Keahlian karyawan sesuai dengan tugas pokok dan kemampuan karyawan dalam menggunakan logika.

7. Ketepatan karyawan

Berhubungan dengan ketepatan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

8. Kreatifitas karyawan

Karyawan diharapkan memiliki inovasi dan kreativitas untuk memberikan gagasan yang relevan dengan tujuan perusahaan.

### 2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Untuk mewujudkan suatu tujuan organisasi agar bisa menetapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu diketahui apa yang menjadi tujuan menyeluruh dan tujuan spesifik dari kinerja. Menurut Mangkunegara, A. A (2018), tujuan dan manfaat kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.

2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang ada dalam organisasi.
6. Sebagai alat ukur untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan agar diketahui minat dan kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan masa lampau dan meningkatkan kemampuan para karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penyusunan penelitian ini menggunakan empat penelitian terdahulu yang relevan dan dipilih penulis untuk dijadikan acuan. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Kurniawanto, dkk (2022) dengan judul “*Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as A Mediation*” dengan menggunakan minimarket modern di Jakarta sebagai subjek penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 karyawan yang bekerja di minimarket di Jakarta. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Hayani, dkk (2021) dengan judul “*Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance*”

dengan menggunakan rumah sakit provinsi NTB sebagai subjek penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 86 karyawan dari rumah sakit provinsi NTB. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Arfan (2021) dengan judul “*Motivation and Work Environment on Employee Performance*” dengan menggunakan provinsi Sulawesi selatan sebagai subjek penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penentuan informan dalam penelitian ini adalah dengan *purposive sampling*, yaitu penunjukan langsung oleh peneliti, yang digunakan dalam metode pengambilan sampel. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan.

Penelitian terakhir adalah yang dilakukan oleh Riyanto, dkk (2017) dengan judul “*The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance*” dengan menggunakan Bursa Efek Indonesia (BEI) sebagai subjek penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 150 karyawan Bursa Efek Indonesia. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki efek yang lebih kecil terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja.

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul dan peneliti	Variabel dan subjek	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	<i>Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance With Job</i>	Variabel Independen: X <sub>1</sub> = Lingkungan Kerja X <sub>2</sub> = Motivasi	Menggunakan metode purposive sampling dan diuji dengan metode analisis	Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi

	<p><i>Satisfaction As A Mediation - Hari</i>  Kurniawanto, Zara Tania Rahmadi, Muhammad Aria Wahyudi (2022)</p>	<p>Variabel  Dependen:  <math>Y = \text{Kinerja Karyawan}</math>  Variabel  Mediasi:  Kepuasan Kerja  Subjek:  100 karyawan pada minimarket modern di Jakarta</p>	<p>jalur menggunakan AMOS 24.00</p>	<p>berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>
2.	<p><i>Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at NTB Province Hospitals - Warosatul Hayani, Nurul Asfiah, R. Iqbal Robbie (2021)</i></p>	<p>Variabel  Independen:  <math>X_1 = \text{Lingkungan Kerja}</math>  <math>X_2 = \text{Motivasi Kerja}</math>  Variabel  Dependen:  <math>Y = \text{Kinerja Pegawai}</math>  Subjek:  86 karyawan di Rumah</p>	<p>Metode yang digunakan adalah SPSS.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan</p>

		Sakit Provinsi NTB		signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	<i>Motivation And Work Environment On Employee Performance</i> - Harlindah Harniati Arfan (2021)	<p>Variabel Independen:  <math>X_1 = \text{Motivasi}</math>  <math>X_2 = \text{Lingkungan Kerja}</math></p> <p>Variabel Dependen:  <math>Y = \text{Kinerja Karyawan}</math></p> <p>Subjek:  di Provinsi Sulawesi Selatan</p>	Menggunakan metode purposive sampling, Analisis data melalui reduksi, display, dan penarikan kesimpulan dari data.	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada kinerja. Karyawan baik memiliki motivasi yang tinggi, dengan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, dengan upaya maksimal, dan instruksi kerja yang tepat. Sedangkan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan terjalannya hubungan positif dengan rekan kerja, adanya lingkungan kerja yang menyenangkan, dan menyediakan fasilitas kerja.
4.	<i>The Impact of Working</i>	<p>Variabel Independen:</p>	Desain penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

	<i>Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange</i> - Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali (2017)	$X_1 = \text{Motivasi Kerja}$ $X_2 = \text{Lingkungan Kerja}$ Variabel Dependen: $Y = \text{Kinerja Pegawai}$  Subjek: 150 pegawai BEI di Jakarta	adalah deskriptif dan verifikatif dengan metode survei. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.	terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	---	--	---	---

## 2.5 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian adalah panduan hubungan antara variabel yang disusun berdasarkan berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2013). Kerangka penelitian ini bertujuan untuk mengemukakan secara umum objek penelitian dari variabel yang akan diteliti.

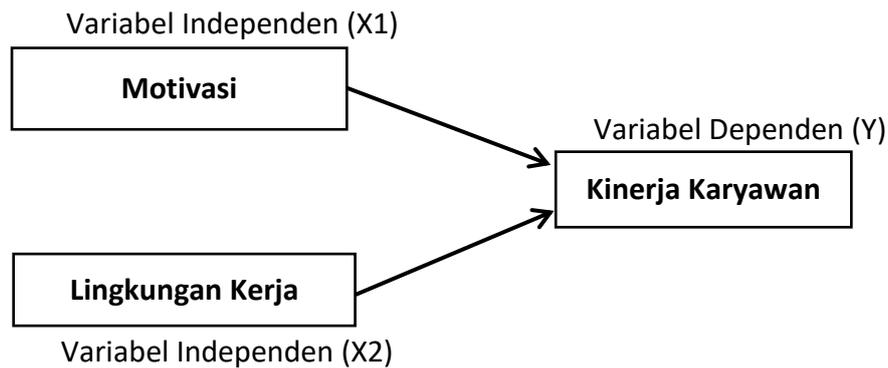
Menurut Riyanto (2017), kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan hasil dari kerja secara kualitas kerja, kuantitas kerja, dan kerja sama yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja. Hasil kerja seluruh karyawan dapat dilihat berdasarkan setiap hasil yang sudah dilakukan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Riyanto (2017) ada dua faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja dan motivasi.

Menurut Sedarmayanti dalam Riyanto (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 dalam Riyanto (2017), kebutuhan yang ingin

dicapai oleh setiap karyawan merupakan kebutuhan yang sesuai dengan teori McClelland dalam Steers yaitu *need for achievement*, *need for affiliation*, dan *need for power*.

Widyaningrum (2019) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yakni lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik terbagi lagi menjadi dua yaitu lingkungan yang secara langsung berinteraksi dengan karyawan seperti lokasi kerja, meja kerja, kursi, dan sebagainya, dan yang kedua yaitu lingkungan perantara atau lingkungan umum, yang juga dikenal sebagai lingkungan yang dapat memengaruhi kesejahteraan manusia, termasuk suhu dalam ruangan, sirkulasi udara, tingkat pencahayaan, kelembaban, tingkat kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan faktor-faktor lainnya. Lingkungan kerja non fisik merupakan segala keadaan yang ada yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Penting bagi perusahaan untuk dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antar tingkat atasan, bawahan, maupun yang status jabatannya sama di perusahaan. Perusahaan perlu menciptakan kondisi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri.

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 peneliti ingin mengangkat topik mengenai hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan lingkungan kerja dalam penelitian ini merupakan variabel independen (X) dan kinerja merupakan variabel dependen (Y). Berdasarkan tinjauan teori, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam proposal penelitian ini, seperti dibawah ini:



**Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir**

## 2.6 Rumusan Hipotesa

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

### 2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan pendorong yang muncul dalam diri karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto (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 : Adanya pengaruh signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan X**

### **2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dapat disimpulkan menjadi sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menyelesaikan segala pekerjaan yang diberikan. Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Widyaningrum (2019) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yakni lingkungan kerja fisik dan non-fisik. 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 maka dapat menunjukkan hipotesis sebagai berikut:

**H2 : Adanya pengaruh signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

