

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini peneliti akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah penelitian. Pustaka yang akan dibahas yaitu Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja karyawan. Maka dari itu peneliti dalam meneliti menggunakan beberapa referensi seperti internet, buku dan menggunakan hasil penelitian yang dianggap relevan.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata “to manage” yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen tersebut. Jadi, manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Pengertian manajemen menurut para ahli, yaitu sebagai berikut :

Menurut **Appley dan Oey Ling Lee (2010:16)**

“Manajemen adalah seni dan ilmu, dalam manajemen terdapat strategi memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktifitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut **Hasibuan (2011:2)** menjelaskan bahwa :

“Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Sedangkan Menurut **G.R. Terry (2010:16)** menjelaskan bahwa:

“Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa, manajemen merupakan ilmu dan seni yang digunakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan melalui pemanfaatan sumber daya dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terdiri atas dua pengertian utama, yaitu Manajemen dan sumber daya manusia dapat dirumuskan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Terdapat beberapa pengertian tentang manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu sebagai berikut:

Menurut **Sedarmayanti (2013:13)**, yaitu:

“Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang.”

Menurut **Mangkunegara (2011:2)**, menyatakan bahwa,

“Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.”

Menurut **Hasibuan (2011:10)**, yaitu sebagai berikut:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Sedangkan menurut **Yani (2012:1)**, yaitu:

“Manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.”

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dengan memastikan penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2010 : 9-11)

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka mau tetap bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program

kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun dan sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial (Samsudin, 2006 : 30).

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan

organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh.

Manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

1 Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial manajemen sumber daya manusia di perusahaan adalah di tambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan, seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan, serta menyelenggarakan gerakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial.

2 Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.

- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan,

3 Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arahan yang terbaru.

4 Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan

sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

2.1.2 Karakteristik Pekerjaan

Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik, namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik.

2.1.2.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu :

Menurut **Hackman dan Oldham (2011:4)**, menyatakan bahwa :

“Karakteristik pekerjaan adalah serangkaian variabel lingkungan yang secara luas dirasa penting yang menyebabkan dan mempengaruhi perilaku pekerjaan”.

Menurut **Robbins dan Judge (2007:268)**, yaitu :

“Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti, yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik”.

Menurut **Ni Made Gunastri (2009:14)** adalah sebagai berikut :

“Karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan”.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa, karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan yang merancang pekerjaan yang meliputi tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.

2.1.2.2 Model-model Karakteristik Pekerjaan

Menurut Hackman dan Oldham (dalam Kreitner dan Kinicki, 2005;266) setiap pekerjaan dapat dideskripsikan dalam lima inti yang disebut model karakteristik pekerjaan. Berikut ini merupakan deskripsi lima dimensi inti yang merupakan model karakteristik pekerjaan :

1. Keragaman keterampilan (variasi)

Keragaman keterampilan adalah tingkat sejauh mana pekerjaan itu memerlukan seorang pekerja yang mampu melakukan berbagai tugas yang mengharuskannya menggunakan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan. Banyaknya keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan suatu pekerjaan itu.

2. Identitas tugas

Identitas tugas adalah tingkat sejauh mana pekerjaan itu mengharuskan seorang pekerja untuk melaksanakan seluruh pekerjaan secara lengkap yang dapat diidentifikasi. Dengan kata lain, sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan

dirasakan tidak merupakan suatu kelengkapan tersendiri menimbulkan rasa tidak puas.

3. Signifikansi tugas

Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan kerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain dilingkungan sekitar. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan.

4. Otonomi

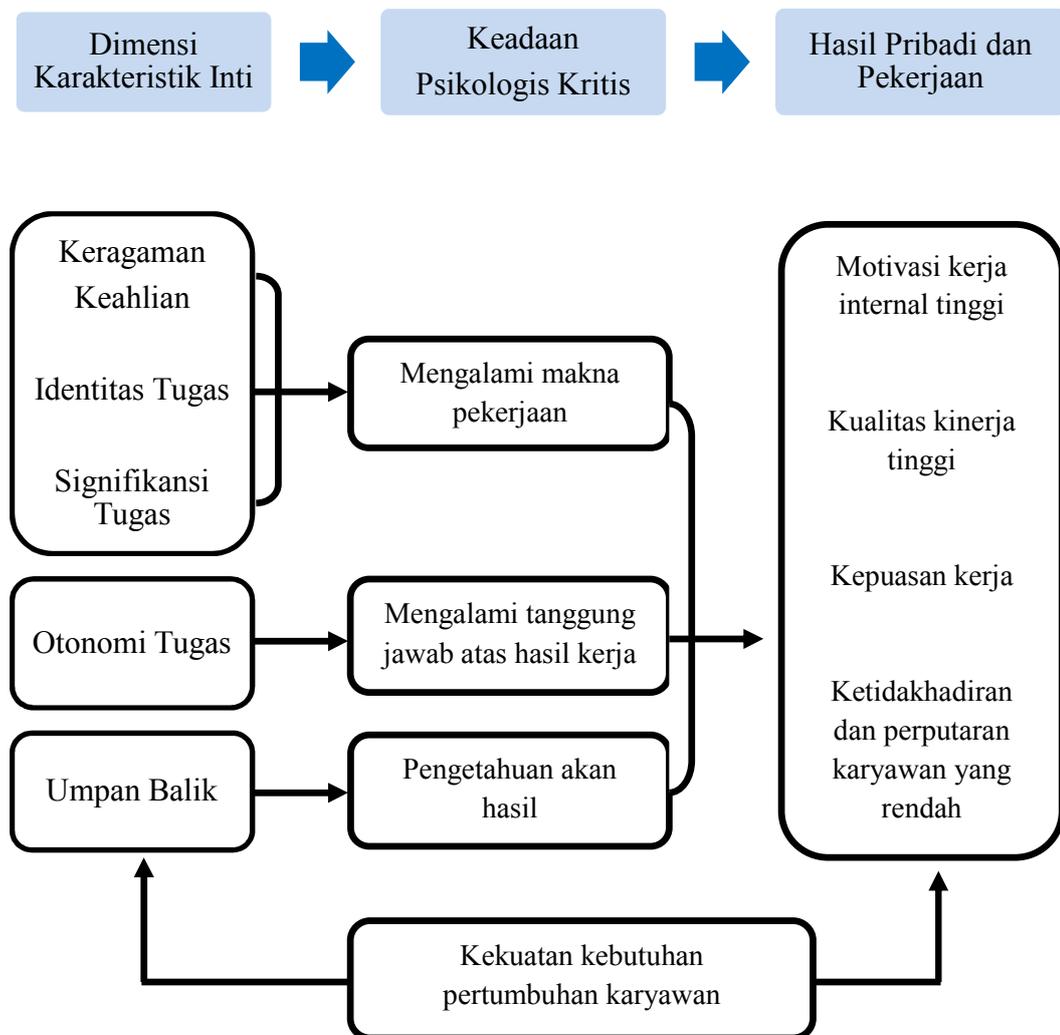
Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang diberikan kebebasan, ketidaktergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

5. Umpan balik

Tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya. Dimana seorang individu menerima informasi secara langsung dan jelas mengenai seberapa efektif ia melaksanakan pekerjaan. Pengumpanbalikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan.

Adapun berikut ini merupakan gambaran model karakteristik pekerjaan yang menjelaskan dimensi inti dari karakteristik pekerjaan yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham (dalam Kreitner dan Kinicki, 2005;266).

Gambar 2.1
Model Karakteristik Pekerjaan



Menurut teori Hackman dan Oldham (dalam Kreitner dan Kinicki 2005;266) dari kelima dimensi inti tersebut dapat menimbulkan tiga keadaan psikologis, yaitu:

1. Pengakuan memberi arti, yaitu individu harus merasakan pekerjaannya berarti atau penting dengan suatu sistem nilai yang diterima.
2. Pengalaman bertanggungjawab, yaitu individu harus yakin bahwa secara pribadi dirinya dapat diperhitungkan dari usaha yang dilakukannya.
3. Pengetahuan tentang hasil kerja, yaitu individu harus mampu menentukan, pada suatu dasar yang cukup teratur, apakah hasil dari pekerjaannya memuaskan atau tidak.

Keadaan psikologis ini memunculkan motivasi kerja internal, yang selanjutnya keadaan ini mendorong kepuasan kerja dan ketekunan karena akan memperkuat diri, sehingga kinerja perusahaan dapat optimal. Motivasi kerja internal adalah keadaan dimana individu dalam bekerja dimotivasi oleh pekerjaan itu sendiri, bukan oleh faktor-faktor eksternal seperti gaji, pengawasan dan sebagainya. Ketekunan akan pelaksanaan kerja yang berarti atau bermakna bagi individu akan menciptakan hasil kerja yang baik serta sedikit kesalahan.

2.1.2.3 Indikator-indikator Karakteristik Pekerjaan

Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik, namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai

perbedaan karakteristik. Agung Panudju (2003:7), menyebutkan bahwa setiap pekerjaan memiliki lima karakteristik, yaitu:

- a. Otonomi, yaitu kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan indikator kebebasan dalam merencanakan pekerjaan dan kebebasan dalam melaksanakan tugas.
- b. Variasi pekerjaan, yaitu keterampilan atau metode atau cara yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, keterampilan dan variasi tugas.
- c. Identitas tugas, yaitu aktivitas yang dilakukan karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, dengan indikator tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.
- d. Signifikansi tugas, yaitu pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap karyawan lain dalam satu departemen dan lain departemen.
- e. Umpan balik, yaitu informasi atau tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja karyawan, dengan indikator penerima informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai dan penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan atasan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal

ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada disekitar lingkungan kerja karyawan yang sangat mempengaruhi kegiatan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, ada pula pengertian lingkungan kerja menurut para ahli, yaitu:

Menurut **Sedarmayanti (2012:21)**, yaitu sebagai berikut:

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut **Schultz (2010:405)**, yaitu:

“Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja”.

Menurut **Alex Nitisemito (2009:39)** menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang

pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar 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 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, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan

sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

1. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2012:28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1) Penerangan/Cahaya di tempat kerja

Pencahayaan adalah faktor yang penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Hal tersebut senada dengan pengertian pencahayaan Menurut Keputusan Menteri Kesehatan No. 1405 tahun 2002 yang

mendefinisikan “Pencahayaannya sebagai jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif”.

Pencahayaan pada dasarnya terbagi ke dalam dua jenis, yaitu cahaya alami dari sinar matahari dan pencahayaan buatan dari lampu listrik. Bangunan ruang kantor harus memiliki desain tata cahaya yang baik dalam konstruksinya, terutama dalam mempertimbangkan jumlah sinar matahari yang dapat masuk ke dalamnya. Sinar matahari yang masuk harus dapat diatur keseimbangannya sehingga tidak menyilaukan mata pekerja, dan tidak menciptakan cahaya yang terlalu terik dan membuat suhu menjadi panas.

Selain cahaya matahari, sumber penerangan lainnya ialah lampu listrik/neon. Lampu neon merupakan sumber pencahayaan untuk penerangan di malam hari dan terutama untuk ruang kerja yang gelap dan tidak terkena sinar matahari. Menurut Liang Gie (2010:12), teknik pencahayaan dapat dibedakan menjadi empat macam, yaitu:

a. Pencahayaan Langsung

Cahaya ini memancarkan langsung dari sumbernya ke arah permukaan meja. Apabila dipakai lampu biasa, cahaya bersifat sangat tajam dan bayangan yang ditimbulkan sangat tegas. Cahaya ini lekas menimbulkan kelelahan pada mata. Biasanya ini merupakan cahaya yang paling tidak disukai.

b. Pencahayaan Setengah Langsung

Cahaya ini memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas yang berwarna seperti susu. Cahaya

ini tersebar sehingga bayangan yang ditimbulkan tidak begitu tajam. Akan tetapi, kebanyakan cahaya tetap langsung jatuh ke permukaan meja dan memantulkan kembali ke arah mata pekerja. Sehingga, hal ini masih kurang memuaskan walaupun sudah lebih baik dari pada cahaya langsung.

c. Pencahayaan Setengah Tidak Langsung

Pencahayaan ini terjadi dari cahaya yang sebagian besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding-dinding ruangan, sebagian lagi terpancar melalui tudung kaca. Cahaya ini sudah lebih baik dari pada cahaya setengah tidak langsung, karena sifat dan bayangan yang diciptakan sudah tidak begitu tajam bila dibandingkan dengan cahaya setengah langsung.

d. Pencahayaan Tidak Langsung

Cahaya ini dari sumbernya memancarkan ke arah langit-langit ruangan, kemudian baru dipantulkan ke arah meja. Hal ini memberikan cahaya yang lunak dan tidak memberikan bayangan yang tajam. Sifat cahaya ini sudah benar-benar lunak, tidak mudah menimbulkan kelelahan mata karena cahaya tersebar merata keseluruh penjuru. Sistem penerangan ini merupakan sistem penerangan yang baik.

2) Temperatur/Suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk

mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur di luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan/dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima/melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi udara di tempat 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 tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar 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.

Jika kondisi di dalam ruang kantor yang kemungkinannya penuh dengan karyawan, sangatlah perlu diperhatikan mengenai pertukaran udara yang baik dan menggunakan alat pendingin (AC). Karena dengan sirkulasi udara dengan baik akan memberikan kesegaran fisik bagi karyawan. Sebaliknya apabila sirkulasi udara tidak baik akan menimbulkan suasana ruangan yang pengap yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya minat kerja dan motivasi karyawan akan menurun. Keuntungan udara yang baik menurut Moekijat (2002:145) adalah:

- a. Produktivitas yang lebih tinggi.
- b. Mutu pekerjaan yang lebih baik.
- c. Kesenangan dan kesehatan karyawan bertambah baik.
- d. Kesan yang menyenangkan bagi para tamu.

5) Kebisingan di 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.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- a. Lamanya kebisingan.
- b. Intensitas kebisingan, biasanya diukur dengan satuan desibel (dB) yang menunjukkan besarnya arus energi per satuan luas.
- c. Frekuensi kebisingan, yang menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai ke telinga setiap detik dinyatakan dalam jumlah getaran per detik (Hz)

Dalam jangka panjang tingkat kebisingan yang mengganggu dapat merusak pendengaran, menyebabkan terjadinya kesalahan dalam komunikasi. Selain itu, akan berpengaruh pada emosi karyawan yang apabila tidak diantisipasi maka akan menimbulkan stress dalam bekerja.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara utama getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a. Konsentrasi dalam bekerja.
- b. Datangnya kelelahan.
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai

pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satunya upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Selain lingkungan intern perusahaan yang menjadi pusat perhatian, seorang manajer juga harus menyadari pentingnya pengaruh lingkungan eksternal perusahaan dengan mempertimbangkan unsur-unsur dan kekuatan

lingkungan eksternal dalam setiap legiatannya yang sangat berpengaruh dalam operasi perusahaan, faktor-faktor lingkungan kerja non fisik (Alex Nitisemito 2008:183).

Menurut Alex Nitisemito (2008:171-173). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Hubungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan.

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam hubungan antar karyawan dengan pimpinan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan.

b. Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, maka akan

meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, dimana mereka saling kerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.3.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

1. Indikator-indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) indikator-indikator lingkungan kerja fisik, diantaranya:

a. Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawannya.

b. Sirkulasi udara di ruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Penggunaan warna

Warna dapat dipengaruhi terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

e. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dalam bekerja.

2. Indikator-indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Budi W. Soetjipto (2008:87), adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

a. Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.

b. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

c. Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan dalam pekerjaan adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.

2.1.4 Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan faktor yang paling penting didalam suatu perusahaan dan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan, karena apabila sebuah perusahaan memiliki karyawan yang motivasi nya tinggi maka karyawan tersebut akan semangat dalam bekerjanya.

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja Karyawan

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Latin, yaitu ‘*movere*’ yang artinya “menggerakkan” (*to move*). Kemudian terdapat beberapa pengertian menurut para ahli, yaitu sebagai berikut:

Menurut **Gray (dalam Winardi, 2011: 2)** mendefinisikan bahwa:

“Motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.”

Menurut **Stefan Ivanko (2012: 70)** yaitu:

“Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan.”

Menurut **Kondalkar (2007: 99)** mendefinisikan bahwa:

“Motivasi adalah hasrat mendalam yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.”

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa, motivasi adalah suatu keinginan dan kebutuhan yang mendorong/mengarahkan seorang individu untuk menggunakan energi fisik untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.4.2 Tujuan Motivasi Kerja Karyawan

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada karyawan tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan (2008:146) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:

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

2.1.4.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja Karyawan

Ada 2 jenis motivasi menurut Hasibuan (2008:150) yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

2.1.4.4 Metode-metode Motivasi Kerja Karyawan

Ada dua metode motivasi menurut Hasibuan (2008:149) yaitu sebagai berikut:

1. Metode Langsung

Yaitu motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

2. Metode Tidak Langsung

Yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya : kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik dan lain sebagainya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.1.4.5 Model-model Motivasi Kerja Karyawan

Model-model motivasi kerja karyawan menurut Martoyo (2006:169) terdiri atas tiga model, yaitu sebagai berikut:

1. Model Tradisional

Mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan cara sistem insentif yaitu memberikan insentif material atau imbalan berupa upah/gaji kepada karyawan yang berprestasi baik. Artinya, apabila mereka rajin bekerja dan aktif, upahnya akan dinaikan. Pandangan ini menganggap bahwa pada dasarnya para karyawan adalah malas dan dapat didorong kembali dengan imbalan keuangan.

2. Model Hubungan Manusia

Mengemukakan bahwa para manajer dapat memotivasi karyawan dengan cara mengakhiri kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna. Ini berarti kepuasan dalam membuat mereka merasa paling penting dan berguna. Ini berarti kepuasan dalam bekerja karyawan harus ditingkatkan, antara lain dengan cara memberikan lebih banyak kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Disini ditumbuhkan kontak sosial atau hubungan kemanusiaan dengan karyawan yang lebih baik, sebagai faktor motivasi.

3. Model Sumber Daya Manusia

Mengemukakan bahwa motivasi karyawan tidak hanya pada upah atau kepuasan kerja, namun beraneka ragam. Motivasi yang paling penting bagi karyawan menurut model sumber daya manusia ini adalah pengembangan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi dan anggota-anggota organisasi, dimana setiap karyawan menyumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuan mereka.

2.1.4.6 Teori-Teori Motivasi Kerja Karyawan

Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu sebagai berikut:

1. Menurut Abraham Maslow (dalam buku Arif Yusuf Hamali 2016:137) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:
 - a. Keadaan Fisikologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
 - b. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
 - c. Kebutuhan Rasa Memiliki (Sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

- d. Kebutuhan Harga Diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
 - e. Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.
2. Menurut David McClelland (dalam buku Arif Yusuf Hamali 2016:138) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:
- a. Kebutuhan pencapaian, yaitu kebutuhan akan berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang karyawan yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil risiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
 - b. Kebutuhan hubungan, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
 - c. Kebutuhan akan kekuatan, kebutuhan untuk kekuatan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

3. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Clayton Alderfer

Teori ERG (dalam buku Arif Yusuf Hamali 2016:139) merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan Eksistensi. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, dan tunjangan.
- b. Kebutuhan Keterkaitan yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. Kebutuhan Pertumbuhan. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

2.1.4.7 Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Arif Yusuf Hamali (2016:140), terdapat beberapa prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.4.8 Indikator Motivasi Kerja

Indikator menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:148), bahwa motivasi kerja karyawan di pengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kabutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengerahui hal yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis, lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Peneliti dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Metode dan Teknik Analisis Data
1.	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero). Oki Putri Sari (2012)	1 Variabel independen yang digunakan peneliti dengan penulis sama yaitu karakteristik pekerjaan. 2 Variabel dependen yang digunakan peneliti dengan penulis sama yaitu motivasi kerja karyawan.		Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur.
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan PT AXA Financial Indonesia Malang. Rayka Dantyo Prakoso (2014)	1 Variabel independen yang digunakan peneliti dengan penulis sama yaitu lingkungan kerja. 2 Variabel dependen	1 Variabel dependen yang berbeda yaitu kinerja karyawan.	Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian eksplanatori. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur.

		yang digunakan peneliti dengan penulis sama yaitu motivasi kerja karyawan.		
3.	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi Swasta Stimart-Amni Semarang</p> <p>Tri Winarno (2012)</p>	<p>1 Variabel independen yang digunakan peneliti dengan penulis sama yaitu lingkungan kerja.</p> <p>2 Variabel dependen yang digunakan peneliti dengan penulis sama yaitu motivasi kerja karyawan.</p>	1 Variabel independen yang berbeda yaitu gaya kepemimpinan	<p>Metode penelitian yang digunakan yaitu metode pengumpulan data secara primer, yaitu melalui teknik kuesioner.</p> <p>Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan verifikatif.</p>
4.	<p>Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT Nusa Harum Sentosa di Semarang</p> <p>Destia Aktarina (2015)</p>	<p>1 Variabel independen yang digunakan peneliti dengan penulis sama yaitu karakteristik pekerjaan.</p> <p>2 Variabel independen yang digunakan</p>	1 Variabel independen yang berbeda yaitu karakteristik individu	<p>Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data.</p> <p>Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur.</p>

		peneliti dengan penulis sama yaitu lingkungan kerja 3 Variabel dependen yang digunakan peneliti dengan penulis sama yaitu motivasi kerja karyawan.		
--	--	--	--	--

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan dihadapkan pada masalah ketenagakerjaan, salah satu diantaranya yaitu bagaimana agar membuat karyawan bekerja dengan baik. Hal ini merupakan tugas pihak manajemen atau pimpinan dalam usaha mendorong karyawannya untuk bekerja dengan penuh semangat. Dengan demikian diharapkan karyawan perusahaan tersebut dapat menunjukkan motivasi kerja yang optimal.

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari penelitian dan penciptaan lingkungan kerja yang baik, hal tersebut sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila karyawan tidak memahami karakteristik pekerjaan dengan baik dapat menurunkan motivasi karyawan karena karyawan tidak memahami pekerjaannya.

2.2.1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Setiap individu yang bekerja dalam suatu perusahaan tentunya akan menghadapi berbagai macam karakteristik pekerjaan. Untuk itu diperlukan penyesuaian yang tepat terhadap segala macam karakteristik pekerjaan yang dihadapi sehingga pada akhirnya individu dapat memahami karakteristik pekerjaannya dengan baik.

Menurut Gunastri (2009:14) karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan.

Sedangkan, menurut Oki Putri Sari (2012:50) dalam jurnal “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero)”, menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Jika individu memahami karakteristik pekerjaannya dengan baik tentunya akan meningkatkan motivasi kerja mereka dan karyawan pun akan bekerja dengan baik sesuai yang ditugaskan kepadanya.

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan (Khoiriyah, 2009:24).

Sunyoto, (2012:10) dalam jurnal “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Implikasinya Terhadap

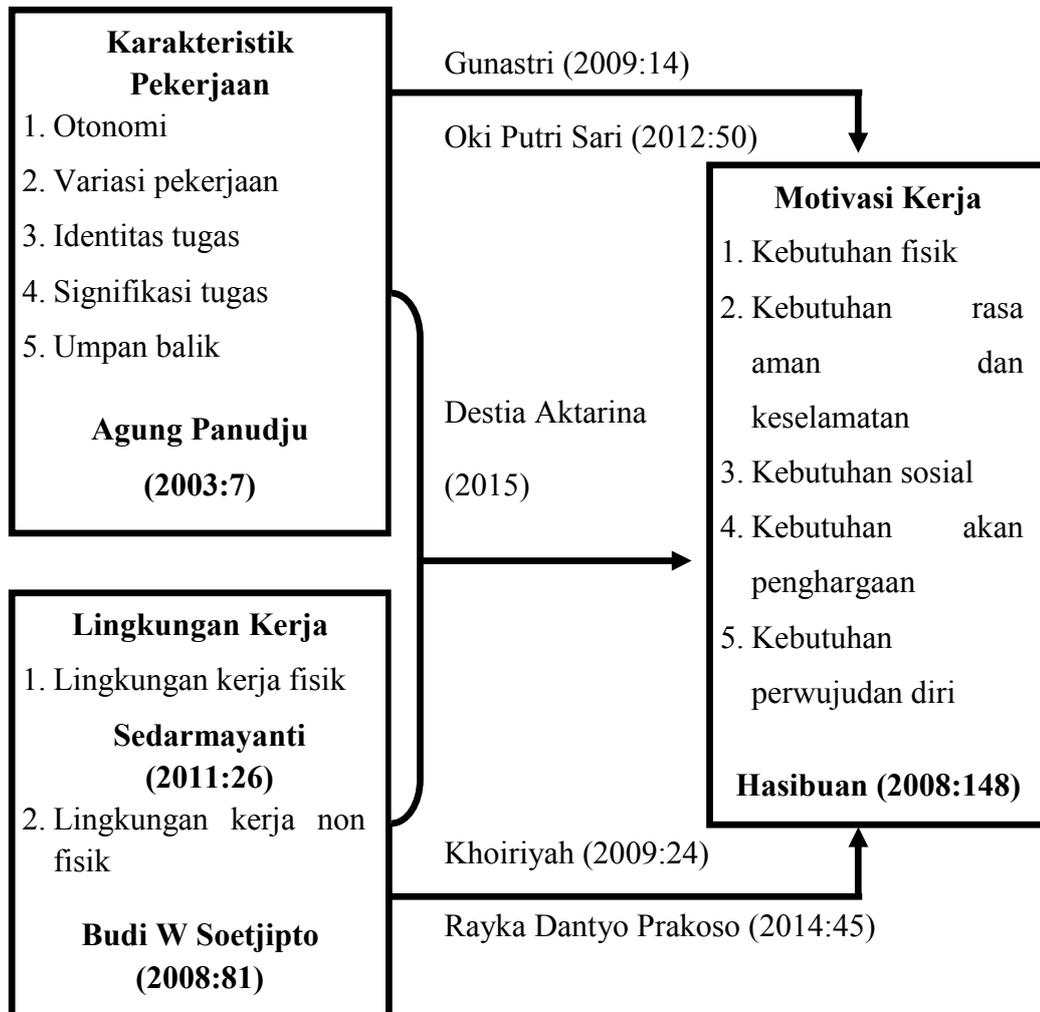
Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi Swasta Stimart-Amni Semarang”, mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan, menurut Rayka Dantyo Prakoso (2014:45) dalam jurnal “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan PT AXA Financial Indonesia Malang”, mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada didalam maupun diluar dirinya baik itu yang berupa penghargaan maupun hukuman.

2.2.3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Karakteristik pekerjaan menurut Gunastri (2009:14) merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

Maka dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan memahami karakteristik pekerjaannya dengan baik dan perusahaan memberikan lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya, maka karyawan akan termotivasi untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran, maka disusun hipotesis, sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.