

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

##### **2.1.1 Manajemen**

Istilah manajemen berasal dari kata bahasa Inggris, “manage” yang memiliki arti mengelola/mengurus, mengendalikan, mengusahaan, dan juga memimpin. Manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni. Manajemen sebagai ilmu artinya manajemen memenuhi kriteria ilmu dan metode keilmuan yang menekankan kepada konsep-konsep, teori, prinsip dan teknik pengelolaan. Manajemen sebagai seni artinya kemampuan pengelolaan sesuatu itu merupakan seni menciptakan (kreatif). Hal ini merupakan keterampilan diri seseorang, dengan kata lain, penerapan ilmu manajemen bersifat seni. Oleh karena itu, manajemen adalah sesuatu yang sangat penting karena berkenaan dan berhubungan erat dengan perwujudan atau pencapaian tujuan. Sedangkan manajer artinya orang yang mengelola dan menangani suatu perusahaan. Pengertian manajemen didefinisikan dalam berbagai cara, tergantung dari titik pandang, keyakinan serta pengertian dari pembuat definisi. Secara umum pengertian manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam

rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja. Pengelolaan pekerjaan itu terdiri dari berbagai macam ragam, misalnya berupa pengelolaan industri, pemerintahan, pendidikan, pelayanan social, olah raga, kesehatan, keilmuan, dan lain-lain. Bahkan setiap aspek kehidupan manusia memerlukan pengelolaan. Oleh karena itu manajemen ada dalam setiap aspek kehidupan manusia dimana terbentuk suatu kerja sama (Organisasi).

Berikut ini dikemukakan beberapa definisi dari para ahli mengenai pengertian manajemen sebagai berikut:

Menurut T. Hani Handoko (2015:8) menjelaskan bahwa:

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha – usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

Menurut Stephen P. Robbins dan Marry Coulter yang dialih bahasakan oleh Bob Sabran (2016:8), mendefinisikan

“Manajemen adalah aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.”

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:9) menyatakan bahwa

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

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka manajemen adalah suatu kegiatan yang terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan

sumber daya lainnya.

### **2.1.2 Pengertian Organisasi**

Definisi organisasi banyak ragamnya, tergantung pada sudut pandang yang dipakai untuk melihat organisasi. Organisasi dapat dipandang sebagai wadah, sebagai proses, sebagai perilaku, dan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Namun demikian, definisi organisasi yang telah dikemukakan oleh para ahli organisasi sekurang-kurangnya ada unsur sistem kerja sama, orang yang berkerja sama, dan tujuan bersama yang hendak dicapai. Seperti kita ketahui bahwa manusia dalam memenuhi kebutuhannya tidak bisa berdiri sendiri. Agar kebutuhan itu dapat terpenuhi, manusia harus berorganisasi dalam hal ini merupakan suatu alat organisasi yang diperlukan dalam masyarakat, karena tujuan tertentu hanya dapat dicapai lewat tindakan yang harus dilakukan dengan kerjasama.

Pengertian organisasi secara umum adalah perkumpulan atau wadah bagi sekelompok orang untuk bekerjasama, terkendali dan dipimpin untuk tujuan tertentu. Organisasi biasanya memanfaatkan suatu sumber daya tertentu misalnya lingkungan, cara atau metode, material, mesin, uang, dan beberapa sumberdaya lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut.

Berikut ini dikemukakan beberapa pendapat ahli mengenai Organisasi, antaranya seperti yang dikatakan oleh:

Menurut James L. Gibson yang dikutip oleh J. Winardi (2014:13) menyatakan bahwa:

“Organisasi merupakan entinitas-entinitas yang memungkinkan masyarakat mencapai hasil-hasil tertentu, yang tidak mungkin dilaksanakan oleh individu-individu yang bertindak secara sendiri”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:24) Organisasi adalah

“suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu”.

Berdasarkan definisi-definisi yang disebutkan oleh para pakar dapat ditarik kesimpulan, bahwa organisasi merupakan kolektivitas sekelompok orang yang melakukan interaksi berdasarkan hubungan kerja serta pembagian kerja dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

### **2.1.2.1 Elemen -Elemen Organisasi**

Menurut Recce yang dikutip oleh J. Winardi dalam bukunya “Teori Organisasi dan Pengorganisasian” (2014:26) terdapat lima elemen organisasi yaitu:

1. Manusia
2. Tujuan tertentu
3. Pembagian tugas-tugas
4. Sebuah sistem untuk mengordinasi tugas-tugas
5. Sebuah batas yang dipatok, yang menunjukkan pihak yang berada diluarnya

### **2.1.2.2 Ciri -Ciri Organisasi**

Menurut Edgar H. Schein yang dikutip oleh Winardi dalam bukunya “Teori Organisasi dan Pengorganisasian” (2014:27) menyatakan organisasi memiliki empat macam ciri-ciri organisasi yaitu:

1. Koordinasi Upaya

Para individu yang bekerja sama dan mengkoordinasi upaya mental atau fisik mereka yang dapat mencapai banyak hal yang hebat dan menakjubkan.

Pengkoordinasian merupakan upaya untuk menyelaraskan satuan-satuan,

pekerjaan-pekerjaan, dan orang-orang agar dapat bekerja secara tertib dan seirama menuju kearah tercapainya tujuan tanpa terjadi kekacauan (*chaos*), penyimpangan, percekocokan dan kekosongan kerja (*vaccum*).

## 2. Tujuan Umum Bersama

Sebuah tujuan umum bersama memberikan anggota organisasi sebuah rangsangan untuk bertindak. Organisasi dibentuk dari tujuan-tujuan bersama yang berkaitan, maka pencapaian tujuan yang dilakukan oleh orang banyak atau dalam artian anggota sebuah kelompok lebih berpeluang untuk mencapai tujuan yang lebih maksimal dan efektif.

## 3. Pembagian Kerja

Pembagian kerja memungkinkan para anggota organisasi-organisasinya menjadi lebih terampil dan mampu karena tugas-tugas terspesialisasi dilaksanakan secara berulang-ulang. Pembagian kerja dalam sebuah organisasi adalah keharusan mutlak tanpa itu kemungkinan terjadinya tumpang tindih menjadi amat besar. Pembagian tugas pekerjaan pada akhirnya akan menghasilkan departemen-departemen dan *job description* dari masing-masing departemen sampai unit-unit terkecil dalam organisasi.

## 4. Hierarki Otoritas

Menurut teori organisasi tradisional, apabila ingin dicapai sesuatu hasil melalui upaya kolektif formal, harus ada orang yang diberi otoritas untuk melaksanakan kegiatan. Hal itu agar tujuan-tujuan yang diinginkan dilaksanakan secara efektif dan efisien. Tanpa hierarki otoritas yang jelas, koordinasi upaya akan mengalami kesulitan, bahkan kadang-kadang tidak

mungkin dilaksanakan. Akuntabilitas juga dibantu apabila orang-orang bekerja dalam rantai komando (*the chain of command*).

### **2.1.2.3 Unsur - Unsur Organisasi**

Unsur-Unsur Organisasi Secara Umum:

1. Manusia, Unsur utama pembentuk organisasi yang disebut sebagai personil atau anggota yang menurut fungsi dan tingkatannya terdiri atas unsur pimpinan (administrator) sebagai pemimpin tertinggi organisasi, para manajer pemimpin unit tertentu suatu kerja sesuai fungsinya dan para pekerja (workers). Setiap hal tersebut merupakan kekuatan organisasi.
2. Kerja Sama, Unsur organisasi dimana setiap anggota atau personil melakukan perbuatan secara bersama-sama untuk tujuan bersama.
3. Tujuan Bersama, Sasaran yang ingin dicapai/ diharapkan baik dari prosedur, program, pola atau titik akhir dari pekerjaan organisasi tersebut.
4. Peralatan (Equipment), Sarana dan prasarana yang berupa kelengkapan dari organisasi tersebut baik itu berupa bangunan (gedung, kantor), materi, uang, dan kelengkapan lainnya.
5. Lingkungan (Environment), Unsur organisasi yang juga memiliki pengaruh. Faktor tersebut adalah ekonomi, sosial budaya, strategi, kebijaksanaan, anggaran, dan peraturan yang telah ditetapkan.
6. Kekayaan Alam, Yang termasuk dengan kekayaan alam adalah air, cuaca, keadaan iklim, flora dan fauna.
7. Kerangka/Kontruksi Mental Organisasi, Landasan dari organisasi yang berada pada visi organisasi tersebut dibuat.

#### 2.1.2.4 Teori - Teori Organisasi

Terdapat macam-macam teori mengenai organisasi antara lain sebagai berikut:

##### 1. Teori Organisasi Klasik

Teori yang memiliki konsep organisasi mulai dari tahun 1800 yang mendefinisikan organisasi adalah sebagai struktur hubungan, kekuasaan-kekuasaan, tujuan-tujuan, peranan-peranan, kegiatan-kegiatan, komunikasi dan faktor lain ketika orang bekerja sama. Teori Klasik disebut juga dengan teori tradisional. Teori klasik berkembang dalam 3 jenis aliran antara lain sebagai berikut:

##### a. Teori Birokrasi

Teori birokrasi dikemukakan oleh Max Weber dalam bukunya yang berjudul "*The Protestant Ethic and Spirit of Capitalism*".

##### b. Teori Administrasi

Teori administrasi dikembangkan atas sumbangan dari Henry Fayol dan Lyndall Urwick dari Eropa serta Mooeny dan Reliey dari Amerika

##### c. Manajemen Ilmiah

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Winslow Taylor yang dimulai pada tahun 1900.

##### 2. Teori Organisasi Neoklasik

Teori yang menekankan pada pentingnya aspek psikologis dan sosial, baik sebagai individu dan kelompok dalam lingkungan kerja. Teori Neoklasik adalah teori/aliran hubungan manusia (*The Human Relation Movement*).

### 3. Teori Organisasi Modern

Teori yang bersifat terbuka dimana semua unsur organisasi satu kesatuan yang saling ketergantungan. Teori modern dipelopori oleh Herbert Simon yang ditandai dan dimulai disaat berakhirnya gerakan *contingency*. Teori modern disebut juga sebagai analisa sistem pada organisasi yang merupakan aliran ketiga terbesar dalam teori organisasi dan manajemen.

#### **2.1.2.5 Manfaat Organisasi**

Mengikuti dan menjadi anggota dalam organisasi memiliki manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Tercapainya sebuah tujuan
2. Melatih mental bicara di publik
3. Mudah memecahkan masalah
4. Melatih leadership
5. Memperluas pergaulan
6. Kuat dalam menghadapi tekanan
7. Meningkatkan wawasan dan pengetahuan
8. Membentuk karakteristik dengan seseorang
9. Mampu dalam mengatur waktu dengan baik
10. Sebagai ajang dalam pembelajaran kerja yang sebenarnya

#### **2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada awalnya dikenal dengan manajemen personalia, namun kini seiring perubahan zaman dan ilmu

pengetahuan istilah tersebut kemudian berubah menjadi manajemen sumber daya manusia. Manajemen personalia mempunyai pengertian bahwa pegawai dianggap sebagai salah satu faktor produksi yang tenaganya digunakan secara produktif bagi pencapaian tujuan organisasi/instansi. Sedangkan pada manajemen sumber daya manusia, pegawai adalah aset (kekayaan) utama organisasi, sehingga harus dipelihara dengan baik. Dengan demikian pegawai tidak hanya dianggap sebagai objek pencapaian tujuan instansi saja, tetapi juga sebagai subjek yang berperan dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Semua potensi Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh terhadap upaya instansi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun berkembangnya informasi, majunya teknologi, tersedianya modal dan bahan yang memadai, namun jika tanpa Sumber Daya Manusia yang baik maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Berikut ini dikemukakan beberapa pendapat ahli mengenai manajemen sumber daya manusia, antaranya seperti yang dikatakan oleh:

Menurut Sedarmayanti (2014:25), menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “Rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Gary Dessler (2015:3), menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.”

Pengertian menurut Schuler dalam Edy Sutrisno (2016:6) mengartikan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa

SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.”

Dari beberapa pernyataan dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur manusia, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya sebagai upaya untuk mengembangkan aktivitas-aktivitas dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

### **2.1.3.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2016:21) meliputi :

#### **1. Fungsi Manajerial**

##### **a. Perencanaan (*Planning*)**

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.

##### **b. Pengorganisasian (*Organizing*)**

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi

##### **c. Pengarahan (*Directing*)**

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat dengan mudah diketahui dan dilakukan tindakan perbaikan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*development*)

Serangkaian aktifitas yang terorganisir sebagai proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan disiplin Kerja.

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) baik dalam bentuk uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa atas apa yang telah yang diberikan oleh pegawai kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan yang dilakukan dengan tujuan untuk mengintegrasikan atau mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan kedua belah pihak.

e. Pemeliharaan (*maintanance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan instansi pemerintahan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan maupun tujuan individu, peranan dari manajemen sumber daya manusia baik fungsi yang bersifat manajerial maupun operasional sangat menunjang dalam usaha-usaha yang dilakukan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan langsung dengan karyawan di dalam perusahaan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi

keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

### **2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pada umumnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas yang tinggi kepada organisasi. Adapun pendapat menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2016:7) menyebutkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan akan pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi

7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM

Dari beberapa Tujuan manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

Dengan mendesain lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja, mengingat manusia memiliki karakteristik yang sangat heterogen, kebutuhan yang beragam, perasaan yang berlainan, emosi yang tidak sama dan yang lainnya, masih banyak unsur yang terdapat dalam fisik manusia yang memerlukan penanganan secara profesional. Lingkungan kerja dapat menghasilkan kinerja yang positif maupun negatif.

##### **2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya peningkatan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Seorang pegawai dalam bekerja tentunya membutuhkan kenyamanan dan ketenangan sehingga pegawai tersebut dapat berkonsentrasi dan melakukan pekerjaannya. Gangguan-gangguan yang ada seperti suara bising, ruangan tidak nyaman, keadaan udara kurang baik, bau-bau tidak sedap, serta lingkungan sosial yang kurang mendukung harus dihindari karena dapat menyebabkan terganggunya

kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja. Lingkungan kerja harus didesain nyaman mungkin dan sekondusif mungkin.

Beberapa pakar yang mengemukakan pengertian dari lingkungan kerja sebagai berikut:

Menurut Sofyan (2013:20) berpendapat bahwa:

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.”

Sondang Siagian (2014:56) mengemukakan:

“Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.”

Sedarmayanti (2014:21) mengungkapkan bahwa:

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

Berdasarkan uraian definisi di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pekerja tersebut bekerja baik dalam bentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi diri seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan atau instansi harus berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang baru, sehingga para pegawai dapat menunjukkan potensi mereka dalam pekerjaannya.

#### **2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat

perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Sondang Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan, tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.

#### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memepengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Dapat Membentuk Kondisi Lingkungan Kerja**

Menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan pegawai atau karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja yang baik pada karyawan, faktor faktor yang membentuknya adalah:

Sofyan (2013:20) mengemukakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

#### **2.1.4.5 Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di perusahaan menurut Sondang Siagian (2014:59) terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Peralatan kerja yang memadai
- c. Fasilitas

#### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

- a. Hubungan rekan kerja
- b. Hubungan atasan dengan karyawan
- c. Kerjasama antar karyawan

### **2.1.4 Motivasi Kerja**

Keberhasilan perusahaan sangat di tentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Motivasi sangatlah penting bagi perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai karena motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai, agar

mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah di tentukan.

#### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi kerja**

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau kepuasan kerja bawahan yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas individu dan tentunya akan meningkatkan pula produktivitas organisasi. Manusia mempunyai sifat yang khas, beragam kemauan dan kemampuan yang berbeda satu dengan yang lainnya, memiliki hasrat, martabat, dan harga diri, dimana manusia bukan saja menunjukkan perbedaan-perbedaan dalam kemampuan untuk melakukan sesuatu, tetapi juga keinginan untuk melakukan sesuatu tersebut. Berikut adalah beberapa pengertian-pengertian motivasi menurut para ahli:

Sondang Siagian (2014:138), menyatakan :

“Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.”

Menurut Stephen P. Robbins (2015:127) bahwa:

“Proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.”

Harold Koontz, dalam Malayu S.P Hasibuan (2016:219), mengemukakan bahwa:

“Mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.”

Definisi definisi di atas menunjukkan bahwa motivasi merupakan dorongan bagi seseorang pegawai agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh guna

mencapai tujuan-tujuan tertentu mulai tujuan pribadi pegawai tersebut sampai akhirnya pencapaian tujuan perusahaan.

#### **2.1.4.2 Teori – teori Motivasi**

Banyak para ahli dari berbagai disiplin ilmu merumuskan konsep atau teori tentang motivasi kerja. Mathis dan Jackson dalam Wilson Bangun (2012: 312) menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Diantara banyak konsep tentang motivasi dari berbagai ahli tersebut. Berikut akan di kemukakan beberapa konsep sebagai dasar motivasi.

##### **1. Teori Hierarki kebutuhan Maslow**

Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut. Abraham Maslow dalam Wilson bangun (2012:316) membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai “*The Five Hierarchy Need*” mulai dari kebutuhan terdasar hingga kebutuhan tertinggi. Kelima kebutuhan tersebut antara lain:

##### **a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)**

Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan yang berada pada hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

##### **b. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)**

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja saat menjalankan tugas, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya di tempat kerja dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Kebutuhan sosial adalah untuk berafiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi kebutuhan sosial berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati oleh orang lain, dihargai atas prestasi yang dicapai, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

## 2. Teori Motivasi Mc Clelland

David Mc Clelland telah memberikan kontribusi bagi pemahaman motivasi dengan mengidentifikasi tiga macam kebutuhan. Menurut David McClelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:97) mengklasifikasi ada tiga kebutuhan dasar manusia, yaitu kebutuhan akan berprestasi, berkuasa dan berafiliasi.

- a. Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*)
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)
- c. Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*)

### 3. Teori Herzber (Teori Dua Faktor)

Teori ini disebut juga *motivation-hygiene theory* dan dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori “Model Dua Faktor” dari motivasi yaitu, faktor motivator dan faktor *hygiene* atau “pemeliharaan”. Yang dimaksud faktor motivator adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti adanya motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

#### **2.1.4.3 Fungsi Motivasi Kerja**

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan. Fungsi motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016: 145) adalah:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul sesuatu tindakan atau perbuatan.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang di inginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

#### **2.1.4.4 Tujuan Motivasi Kerja**

Seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar seorang karyawan dapat bekerja dengan giat dan bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuannya serta dapat meningkatkan kepuasan kerja. Malayu S.P Hasibuan (2016:146):

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

#### **2.1.4.5 Metode dan Alat Motivasi kerja**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki metode-metode yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawannya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:100) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

1. Metode Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

2. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### **2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

David Mc.Clelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara, (2013:97) sesuai dengan karakteristik fokus dalam penelitian ini, mengukur potensi pegawai melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas organisasi yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi. Motivasi terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*Needs of Achievement*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
  - a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas.
  - b. Kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan.
  - c. Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan atau apresiasi.
2. Kebutuhan untuk menjalin hubungan personal (*Needs of Affiliation*) diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
  - a. Kebutuhan untuk diterima.
  - b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai.
  - c. Kebutuhan untuk ikut serta dalam bekerja sama.
3. Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain (*Needs of Power*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
  - a. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan.
  - b. Kebutuhan untuk menduduki posisi tertentu.
  - c. Kebutuhan untuk berpartisipasi menentukan tujuan.

### **2.1.5 Kinerja**

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja perusahaan.

### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu:

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67):

“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.”

Sedamaryanti (2014:174), menyatakan:

“Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan”

Malayu S.P. Hasibuan (2016:35) menyatakan:

“Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dan keterampilan dari individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.1.5.2 Tujuan dan Kegunaan Kinerja Karyawan**

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kerja sebagaimana dikemukakan Anwar Prabu Mangkunegara (2013:10), yaitu :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan

Kegunaan penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas

### **2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Kemampuan dan motivasi adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Pendapat yang diutarakan oleh Keith Davis yang dikutip Anwar Prabu Mangkunegara (2013:13), faktor yang mempengaruhi kinerja dirumuskan sebagai berikut:

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap motivasi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Setelah apa yang dirumuskan di atas, dapat diperjelas mengenai faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja:

- a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

#### **2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut Mohamad Mahsun (2014:71) adalah kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Indikator-indikatornya antara lain:

1. Masukan (*input*)

Masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini mengukur jumlah sumber daya seperti anggaran (dana), sumberdaya manusia, peralatan, material dan lain-lain yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan.

2. Proses (*process*)

Dalam indikator proses, organisasi merumuskan ukuran kegiatan. Yang paling dominan adalah tingkat efisiensi dan ekonomis pelaksanaan kegiatan

organisasi. Efisiensi berarti besarnya hasil yang diperoleh dengan pemanfaatan sejumlah input. Sedangkan ekonomis adalah suatu kegiatan dilaksanakan lebih murah dibandingkan dengan standar biaya atau waktu yang telah ditentukan.

### 3. Keluaran (*output*)

Keluaran adalah suatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik. Indikator atau tolok ukur keluaran digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan.

### 4. Hasil (*outcomes*)

Indikator hasil lebih utama dari sekedar keluaran. Hasil menggambarkan tingkat pencapaian yang mencakup kepentingan banyak pihak. Dengan indikator hasil, organisasi akan dapat mengetahui apakah hasil yang telah diperoleh dalam bentuk keluaran memang dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan yang besar bagi masyarakat banyak yang memanfaatkannya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar atau acuan dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan memberi gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Agus Murdiyanto (2012) Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah	Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah	Variabel lingkungan kerja, variabel motivasi kerja dan variabel kinerja	Penelitian dilakukan di Motor Hepy Cabang Jawa Tengah dengan populasi 70 orang.
2.	Sartika Hayulinanda Halim (2012) Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Makasar	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Galesong Pratama Makasar	Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Penelitian dilakukan di PT. Sinar Galesong Pratama Makasar dengan jumlah sampel yaitu 70 responden.
3.	Ririvega Kasenda (2013) Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado.	Motivasi kerja dan Kinerja pegawai	Tidak membahas tentang kompensasi, penelitian dilakukan di PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado

No	Peneliti, Tahun Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Aldo Herlambang Gardjito (2014) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya	Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.	Variabel Lingkungan kerja, motivasi kerja dan Kinerja	Sampel 50 responden dan lokasi penelitian di PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya
5.	Vivi Maqfiranti (2014) Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Jasa Utama (Kallatransport) Makassar	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Jasa Utama (Kallatransport) Makassar	Lingkungan kerja dan kinerja	Meneliti pengaruh stres kerja dan 40 staf sebagai sampel
6.	Muhammad Nadeem (2014) <i>Impact of Employee Motivation on Employee Performance (A Case Study of Private firms: Multan District, Pakistan)</i>	<i>Employee motivation is so important for the employee's performance and efficiency and for the private firm's success.</i>	Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja dan penelitian dilakukan di Pakistan

No	Peneliti, Tahun Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7.	Jandhika Hendrianto (2015) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Paboxin	Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Paboxin. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan	Variabel motivasi kerja dan kinerja	Tidak membahas tentang kompensasi dan penelitian dilakukan di PT. Paboxin dengan random sampling sebanyak 100 responden.
8.	Thushel Jayaweera (2015) <i>Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England</i>	<i>The results suggest that there is a significant relationship between work environmental factors and job performance and that work motivation mediates the relationship between working conditions and job performance.</i>	Lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja	Penelitian dilakukan di Inggris
9.	Cynthia Novita Hidayat (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries	Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Keramik Diamond Industries	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Penelitian dilakukan di PT. Keramik Diamond Industries dengan jumlah sampel 100 orang.

No	Peneliti, Tahun Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10.	Suryana H. Achmad (2016) <i>The Effect of Competency, Motivation, and Organizational Culture On The Employee Performance at The Jayakarta Hotel Bandung, Indonesia</i>	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jayakarta Hotel Bandung, atau di tingkat yang cukup / moderat.	Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Variabel Kompetensi dan Budaya Organisasi, Penelitian dilakukan di Hotel Jayakarta Bandung, Indonesia
11.	Mughtar (2016) <i>The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance of Employees at University PGRI Ronggolawe Tuban</i>	Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Penelitian dilakukan di Universitas PGRI Ronggolawe Tuban
12.	Setyo Riyanto (2017) <i>The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange</i>	Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bursa Efek Indonesia	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Penelitian Dilakukan di Bursa Efek Indonesia
13.	Khaled Al-Omari and Haneen Okasheh (2017) <i>The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan</i>	<i>work environment conditions that have negative impact on job performance and should gain more attention.</i>	Lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Tidak ada variabel motivasi kerja dan Penelitian dilakukan di jordania

No	Peneliti, Tahun Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
14.	Nderi, F. W. & Kirai, M. (2017) <i>Influence Of Work Environment On Employee Performance In The Security Sector In Kenya: A Case Of Kenya Police Service Nairobi City County</i>	<i>The findings indicated work environment that health and safety facilities influenced employee performance.</i>	Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel motivasi kerja dan Penelitian dilakukan di Kenya
15.	Tahmeem Siddiqi and Sadia Tangem (2018) <i>Impact Of Work Environment, Compensation and motivation On The Performance Of Employees In the Insurance Companies Of Bangladesh</i>	<i>The study revealed that all the factors significantly create impact on the employees' performance.</i>	Lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan	Terdapat variabel kompensasi dan penelitian dilakukan di Bangladesh

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Manusia sebagai penggerak utama organisasi dalam mencapai tujuan organisasi merupakan sumber daya yang tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain. Perusahaan akan berkembang pesat jika didukung oleh tenaga kerja yang baik dalam menjalankan dan menyelesaikan setiap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Manusia memiliki potensi yang berbeda-beda dalam bekerja, agar bisa mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki pegawai tersebut tentunya dibutuhkan

lingkungan tempat kerja yang nyaman dan kondusif sehingga pegawai dapat bekerja dengan tenang dan mampu menyelesaikan semua pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja yang baik maka pegawai akan meningkatkan kinerjanya dan akan merasa puas dan bersemangat dalam bekerja.

### **2.3.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas sehari-hari dari para pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja kurang baik maka para pekerja tidak akan bekerja secara maksimal dan akan mengakibatkan ketidakpuasan dan kinerja yang menurunnya produktivitas kerja pegawai tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2014: 21), beberapa faktor dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan mencakup kondisi fisik dan non fisik. Disebutkan pula, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja dikemukakan oleh Vivi Maqfiranti (2014) dalam jurnal

“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Jasa Utama (Kallatransport) Makassar” dimana hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Jasa Utama (Kallatransport) Makassar”

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Pegawai pada dasarnya memiliki kebutuhan yang beraneka ragam dan tingkat kebutuhan seorang pegawai akan berbeda dengan pegawai lainnya. Kebutuhan tersebut mendorong dan memotivasi pegawai untuk bekerja agar bisa memenuhi atau memuaskan semua kebutuhannya. Pegawai akan merasa puas jika dengan pekerjaannya tersebut pegawai dapat memenuhi semua kebutuhannya. Keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan seperti dikemukakan oleh Jandhika Hendrianto (2015) dalam jurnal

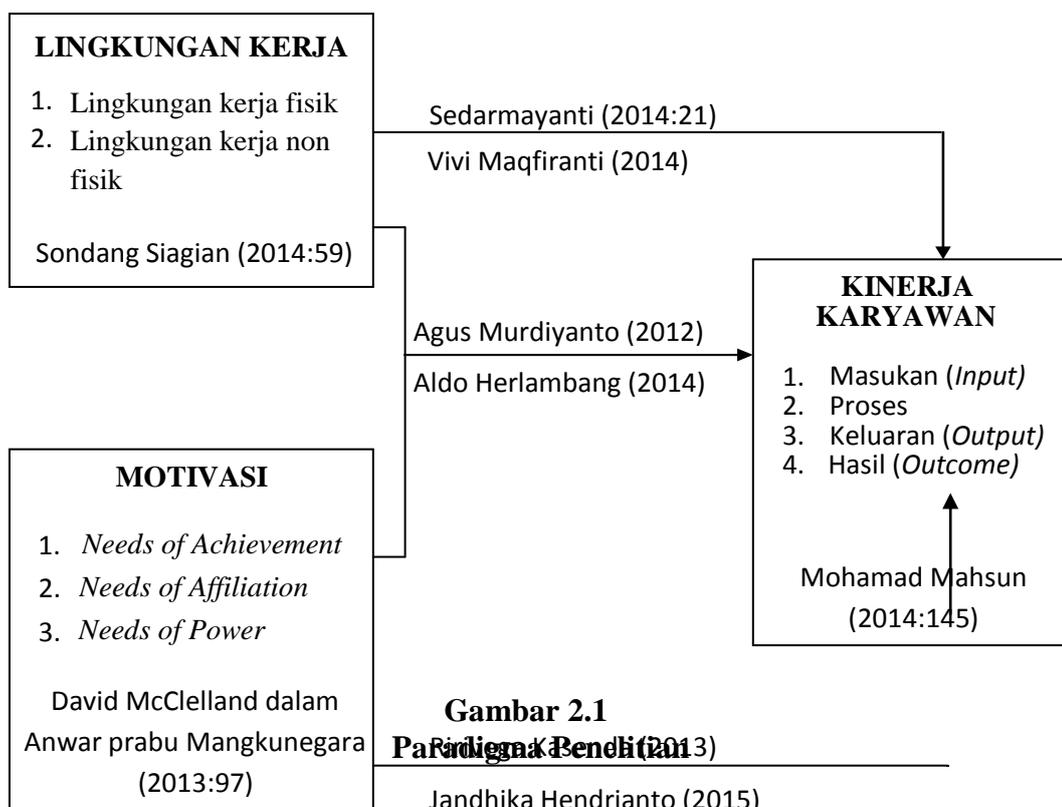
“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Paboxin” dimana hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Paboxin. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan dikemukakan oleh Ririvega Kasenda (2013) dalam jurnal

“Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado” dimana hasil penelitian menunjukkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado.

### **2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja**

Uraian di atas menunjukkan bahwa yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai diantaranya adalah faktor lingkungan kerja dan faktor motivasi yang keduanya sama-sama mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan atau pegawai. Keterkaitan antara lingkungan kerja dan motivasi dengan kinerja karyawan dikemukakan oleh Agus Murdiyanto (2012) dalam jurnal

“Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Jawa Tengah”, dimana hasil penelitiannya motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dikemukakan juga oleh Aldo Herlambang (2014) dalam jurnal “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)”, dimana hasilnya motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka, paradigma penelitian dapat dilihat seperti gambar berikut:



## **2.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

### **1. Hipotesis Simultan**

Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2. Hipotesis Parsial**

- a. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.