

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena manusia inilah yang mampu menggerakkan seluruh komponen yang berada dalam suatu perusahaan, tanpa adanya peran dari manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sesuai rencana. Selain itu sumber daya manusia berfungsi sebagai alat utama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu kunci indikator dari keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, dengan sumber daya manusia yang unggul dalam kualitas dan kinerja perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang diinginkan. Membangun dan mengembangkan serta mengawasi kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena tidak semua kinerja karyawan bagus dan baik seperti yang diharapkan.

Sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia. Faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan. Karena berapapun hebat kantornya, besar modal yang digunakan, luas jaringan pemasaran serta matengnya rencana dan strateginya, semua tidak berarti sama sekali tanpa orang-orang yang menggerakkan, melakukan serta merealisasikan rencana tersebut.

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat menentukan kemajuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Manusia merupakan salah satu faktor tercapainya tujuan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memantau perkembangan karakteristik para karyawan agar dapat memotivasi dan memberikan pelatihan sesuai kebutuhan karyawan dari setiap bagian bidangnya. Salah satu ukuran keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari tingkat kepuasan kerja karyawan disuatu perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan pada suatu perusahaan, maka keuntungannya akan diperoleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi bagi suatu perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan.

Salah satu cara mengetahui kinerja karyawan yaitu dengan melakukan penilaian kinerja. Hasil penilaian kinerja dapat mencerminkan apakah sumber daya manusia yang ada diperusahaan sudah memenuhi tuntunan yang di kehendaki

perusahaan atau belum, dengan adanya kinerja yang baik dari karyawan maka segala tugas dan beban perusahaan dapat terminimalisir dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung terciptanya tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PDAM merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di provinsi Jawa Barat yang beroperasi di Kota Bandung. PDAM Tirtawening merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyedia air bersih, melayani masyarakat Kota Bandung dalam penyediaan jasa pengolahan air minum dan pengelolaan air limbah. Salah satu tujuan dibentuknya PDAM adalah mencukupi kebutuhan masyarakat akan air bersih, meliputi penyediaan, pengembangan, sarana dan prasarana, serta distribusi air bersih. Tujuan lainnya adalah ikut serta mengembangkan perekonomian guna menunjang pembangunan daerah dengan memperluas lapangan pekerjaan serta mencari laba sebagai sumber utama pembiayaan bagi daerah.

PDAM Tirtawening Kota Bandung sebagai salah satu BUMD diharapkan mampu memberikan pemasaran yang memadai. Hanya perusahaan yang memiliki

keunggulan pada tingkat global yang mampu memuaskan dan memenuhi kebutuhan konsumen dan mampu menghasilkan produk yang bermutu serta *cost effective*. Dalam kegiatan operasionalnya masih sering di temukan masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan PDAM Tirtawening Kota Bandung itu sendiri yang disebabkan oleh beberapa faktor.

Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang mutlak dan harus dilakukan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci kesuksesan suatu perusahaan. Maka dari itu penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang akan berdampak pada pengambilan keputusan strategi. Berdasarkan wawancara peneliti dengan pihak PDAM Tirtawening Kota Bandung berkaitan dengan kinerja karyawan peneliti mendapati beberapa fenomena masalah yang terjadi di PDAM Tirtawening Kota Bandung. Permasalahan yang ditemukan berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Rangking Penilaian Kinerja Karyawan
Pada PDAM Jawa Barat

No	PDAM	Nilai (%)	Bobot
1	Kota Bandung	74	Cukup
2	Kota Banjar	88	Baik
3	Kota Bekasi	79	Baik
4	Kota Bogor	85	Baik
5	Kota Cirebon	86	Baik
6	Kota Depok	81	Baik
7	Kota Sukabumi	90	Baik

Sumber : PDAM Tirtawening

Berdasarkan dengan tabel 1.1 data diatas menunjukkan bahwa Perusahaan Daerah Air Minum di peringkat pertama dan memperoleh nilai tertinggi adalah PDAM Kota Sukabumi dengan perolehan nilai 90% dengan bobot baik, di peringkat kedua yaitu PDAM Kota Banjar dengan perolehan nilai 88% dengan bobot baik, di peringkat ketiga yaitu PDAM Kota Cirebon dengan perolehan nilai 86% dengan bobot baik, di peringkat keempat yaitu PDAM Kota Bogor dengan nilai 85% dengan bobot baik, di peringkat kelima yaitu PDAM Kota Depok dengan nilai 81% dengan bobot baik, lalu di peringkat keenam yaitu PDAM Kota Bekasi dengan nilai 79% dengan bobot baik, dan di peringkat ketujuh yaitu PDAM Kota Bandung dengan nilai 74% dengan bobot cukup yang artinya kinerja belum optimal dan belum mencapai target sangat baik, sehingga tujuan perusahaan yang diharapkan belum mampu tercapai, dan hal tersebut akan sangat berpengaruh pada perusahaan untuk mampu mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan data sekunder, terhadap beberapa kategori kinerja karyawan yang berbeda. Kategori yang digunakan pihak PDAM Tirtawening Kota Bandung ada 5 kategori sangat baik, baik, cukup, kurang, buruk. Kelima kategori ini yang menjadi tolak ukur penilaian PDAM Tirtawening Kota Bandung. Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai kategori kinerja karyawan pada PDAM Tirtawening Kota Bandung pada tahun 2018 sampai tahun 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2**Standar-standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Karyawan**

No	Nilai (%)	Bobot
1.	91-100	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Kurang
5.	<50	Buruk

Sumber: PDAM Tirtawening

Tabel 1.2 diatas menjelaskan klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tertinggi adalah 91-100% dengan klasifikasi (Sangat Baik), yang kedua nilai 76-90% dengan klasifikasi (Baik), yang ketiga nilai 61-75% dengan klasifikasi (Cukup), yang keempat 51-60% dengan klasifikasi (Kurang), dan yang kelima 50 ke bawah atau <50% dengan klasifikasi (Buruk).

Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening masih dinilai kurang baik, hal ini terutama dapat terlihat rendahnya inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu mereka akan bekerja apabila ada pimpinannya, sehingga mereka tidak secara mandiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dapat dilihat sebagai gambar table 1.3 berikut :

Tabel 1.3**Kinerja Karyawan di PDAM Tirtawening Pada Tahun 2018-2020**

Tahun	Nilai Rata-Rata	Bobot
2018	80%	Baik
2019	77%	Baik
2020	60%	Kurang

Sumber : PDAM Tirtawening

Dari table 1.3 diatas mengenai rata-rata prestasi kerja karyawan dari tahun 2018 sampai tahun 2020 mengalami penurunan dalam prestasi kerja karyawan hal

itu dapat dilihat pada tahun 2018 dengan rata-rata karyawan 80% dengan bobot baik, pada tahun 2019 prestasi kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 77% dengan bobot baik, dan pada tahun 2020 prestasi kerja mengalami penurunan dilihat dari nilai rata-rata 60% dengan bobot kurang. Dari table diatas dapat diketahui bahwa kinerja PDAM Tirtawening belum maksimal.

Tabel 1.4

Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtawening

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kualitas	1. Kecepatan	7	8	10	6	4	113	3,22
		2. Target Kerja	5	7	8	5	7	94	2,68
2.	Kuantitas	1. Kerapihan	7	8	13	3	4	103	2,94
		2. Ketelitian	5	10	8	7	5	108	3,08
		3. Kesesuaian	8	9	11	5	2	121	3,45
3.	Ketepatan Waktu	1. Waktu	5	6	12	7	5	104	2,97
Total Rata-rata								3,05	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey 2021

Pencapaian kinerja karyawan pada PDAM Tirtawening dari hasil pra survey kinerja karyawan masih menunjukkan secara keseluruhan masih jauh dibawah total rata-rata yaitu nilainya 3,05 kinerja karyawan masih kurang baik. Oleh karena itu penilaian kinerja berguna untuk dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, dan pemberhentiaan juga besarnya balas jasa, untuk mengatur sejauh mana seseorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya, sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan, juga sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal

kerja dan pengawasan, sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam perusahaan.

Berdasarkan data prasarvei didapat data pengaduan pelanggan yang meningkat pada tahun 2020 hal tersebut diakibatkan oleh kualitas pelayanan yang buruk. Hal ini berdasarkan banyaknya kritik serta keluhan masyarakat sebagai pengguna jasa baik secara langsung maupun tidak langsung seperti keterlambatan dalam menangani masalah, kurangnya tanggapan dalam keluhan masyarakat, dan lain sebagainya. Belum maksimalnya pelayanan itu tidak lepas dari faktor lingkungan kerja dan motivasi terhadap karyawan, serta faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi menurunnya kinerja. Hal ini juga didukung oleh data kinerja karyawan yang menurun seperti yang terlihat pada tabel 1.5.

Berikut merupakan data pengaduan masyarakat atau pelanggan kepada PDAM Kota Bandung sebagai bukti adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan.

Tabel 1.5

Laporan Pengaduan Pelanggan Tahun 2020 Pada PDAM Tirtawening

No	Alasana Pengaduan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agt	Sep	Okt	Nov	Des
1.	Kondisi Meteran	195	171	89	39	22	74	80	101	128	108	88	110
2.	Bocoran Parsil	17	27	30	10	3	6	8	9	9	5	8	10
3.	Kondisi Air	233	118	110	73	43	201	238	176	170	172	85	180
4.	Keberatan Biaya	272	196	100	70	212	62	154	118	80	183	123	115
5.	Salah Input Data	8	0	1	2	2	0	4	3	6	6	1	3

Sumber: Bag. Pengaduan Pelanggan PDAM Tirtawening Kota Bandung

Data di atas menjelaskan bahwa banyak jumlah pengaduan yang dilayangkan oleh para konsumen terhadap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung tidak setabil mengarah kepada peningkatan pengaduan pelanggan.

Data tersebut jelas dinyatakan bahwa pelanggan masih belum puas dengan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung karena masih adanya kerusakan pada meteran air, saluran air, dan lainnya yang terkadang lambat untuk ditangani. Tidak hanya terlihat dari banyaknya pengaduan pelanggan yang menjadi penyebab penurunan kinerja tetapi rendahnya inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugasnya pun dapat menjadi faktor lain penyebab menurunnya kinerja karyawan, karena dengan kurangnya inisiatif dari karyawan itu sendiri maka akan banyak pekerjaan dan tanggung jawab yang terlambat terselesaikan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa faktor tersebut dapat dikategorikan sebagai faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan tidak berpengaruh oleh kondisi yang ada diluar dirinya. Dimana dalam hal ini akan dipengaruhi oleh kondisi yang ada diluar dari diri karyawan tersebut. Dalam hal ini penulis melakukan pra survey mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 35 responden karyawan pada PDAM Tirtawening. Setelah melakukan pra survey kepada 35 responden maka dapat dilihat bahwa yang memberikan kontribusi tersebut pada kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.6

Variabel Yang Dianggap Bermasalah Terhadap Kinerja Karyawan Yang Belum Optimal Pada PDAM Tirtawening

No	Variabel	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Rata-Rata
1.	Kepemimpinan	175	160	144	70	22	3,25
2.	Budaya Organisasi	130	124	120	52	17	3,16
3.	<i>Reward</i>	105	72	75	42	20	2,98
4.	Disiplin Kerja	170	152	138	64	25	3,13
5.	Lingkungan Kerja	17	25	42	30	26	2,83
6.	Motivasi Kerja	11	14	34	50	31	2,34

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan table 1.6 dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai kondisi 6 faktor yang kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Tirtawening Kota Bandung dimana menghasilkan 2 variabel yang menunjukkan adanya permasalahan yang dominan pada Lingkungan Kerja dan Motivasi, dimana masing-masing memiliki presentase 2,83 dan 2,34 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi masih dibawah standar. Bahwa variabel lingkungan kerja memperlihatkan adanya masalah yaitu kondisi tempat kerja yang kurang nyaman, kurangnya bersosialisasi dan dukungan dari rekan kerja. Variabel motivasi yang dimana terdapat masalah yaitu kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung didalam menghadapi era digital 4.0 saat ini, akan menuntut karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, tetapi upaya tersebut harus sejalan dengan Lingkungan Kerja dari setiap karyawan dan akan memberikan hasil yang efektif dalam perusahaan. Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas disuatu

perusahaan yang memadai, maka tujuan perusahaan akan terwujud. Hal ini mencerminkan betapa besar pengaruh Lingkungan Kerja perusahaan seperti, keamanan saat bekerja, hubungan antar karyawan, dan kelancaran komunikasi, itu semua sangat berpengaruh agar tujuan perusahaan itu bisa efektif dan efisien.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat suasana kerja menjadi kondusif dalam perusahaan, penyediaan fasilitas ibadah, fasilitas makan, ruang kerja yang nyaman dan tempat istirahat bagi karyawan merupakan suatu bentuk kepedulian dari pihak perusahaan agar karyawan nyaman di dalam melakukan aktivitas.

Lingkungan kerja sendiri merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja memang sudah sangat melekat terhadap pengembangan kinerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Faktor-faktor penyebab lingkungan kerja karyawan pada PDAM Tirtawening berdasarkan penilaian, maka penulis terlebih dahulu melakukan pra survey terlebih dahulu dengan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis terhadap 30 responden karyawan pada PDAM Tirtawening dan hasilnya dapat dilihat pada table 1.7.

Tabel 1.7
Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Pada PDAM Tirtawening

No	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Lingkungan Kerja Fisik	1. Fasilitas	3	3	8	10	11	82	2,34
		2. Ruang Gerak	5	8	13	5	4	110	3,14
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Hubungan Dengan Pemimpin	4	8	10	7	6	102	3,14
		2. Hubungan Sesama Rekan Kerja	5	6	11	8	5	103	2,94
Total Rata-Rata									2,83

Sumber : Hasil olah data kuesioner Pra Survey 2021

Berdasarkan table 1.7 dapat dilihat bahwa secara umum Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak memuaskan. Hasil pra survey menunjukkan bahwa semua indikator dari Lingkungan Kerja tidak memuaskan dengan hasil 2,83 yang dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah dan menyatakan karyawan tidak puas dengan Lingkungan Kerja yang diberikan pada PDAM Tirtawening.

Motivasi sangatlah penting bagi perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan karena motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan, agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah di tentukan. Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Malayu S.P Hasibuan, 2015:23).

Motivasi kepada karyawan akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Contohnya motivasi berprestasi, yang suka akan tantangan, kemajuan dan perkembangan, setiap karyawan seharusnya mempunyai motivasi seperti itu, tetapi berdasarkan hasil observasi dan informasi yang telah didapat terdapat permasalahan pada motivasi karyawan pada perusahaan PDAM Tirtawening kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan, misalnya gaji untuk golongan tertentu dirasakan masih kurang seiring dengan meningkatnya biaya hidup di kota besar seperti Bandung, belum lagi adanya potongan-potongan seperti asuransi kesehatan dan tunjangan hari tua yang semuanya diambil dari potongan gaji setiap bulannya. Kurangnya motivasi kerja karyawan juga disebabkan oleh kurangnya penghargaan atas prestasi atau kinerja, hal tersebut bisa terlihat pada pemberitaan kompensasi berupa insentif berdasarkan kinerja baru diuji coba pada tahun 2011 dan sampai sekarang belum optimal karena kurang objektifnya penilaian yang dilakukan. Rekreasi yang diadakan rutin tiap tahun, sekarang jadi tidak menentu.

Melalui kuesioner pra survey yang diberikan kepada karyawan dengan 35 responden pada PDAM Tirtawening Kota Bandung, Adapun data yang penulis peroleh menggunakan pra survey sebagai berikut :

Tabel 1.8
Hasil Pra Survey Motivasi PDAM Tirtawening

No	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Ekstrinsik	1. Gaji	3	2	8	15	7	84	2,4

		2. Peraturan Perusahaan	3	4	7	12	9	85	2,42
2.	Intrinsik	1. Prestasi Kerja	2	6	9	10	8	74	2,11
		2. Kebutuhan	3	2	10	13	7	86	2,45
Total Rata-Rata									2,34

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey 2021

Berdasarkan table 1.8 dapat dilihat bahwa secara umum Motivasi Kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak memuaskan. Hasil pra survey menunjukkan bahwa semua indikator dari Motivasi Kerja tidak memuaskan dengan hasil 2,34 yang dapat dikatakan bahwa skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah dan menyatakan karyawan tidak puas dengan Motivasi Kerja yang diberikan pada PDAM Tirtawening.

Berdasarkan pemaparan di atas sesuai dengan masalah yang terjadi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung yaitu menurunnya “Kinerja Karyawan” maka judul yang diambil untuk melakukan penelitian adalah : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTAWENING KOTA BANDUNG”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah yaitu salah satu proses penting dalam pembuatan sebuah penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti ataupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul dari sebuah penelitian, sedangkan rumusan masalah penelitian yaitu pertanyaan penelitian yang mana pertanyaan tersebut mengarahkan kepada apa yang

sebenarnya ingin dikaji atau di cari tahu. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan berbagai masalah yang akan dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Adapun permasalahan yang terjadi pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtawening Kota Bandung yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja
 - a. Kurangnya kepedulian sesama karyawan
 - b. Fasilitas kerja yang kurang memadai
2. Motivasi
 - a. Kurangnya kepedulian perusahaan atas prestasi kerja
 - b. Insentif yang diberikan tidak sesuai dengan prestasi kerja
3. Kinerja Karyawan
 - a. Dilihat dari tabel rata-rata kinerja tahun 2018-2020 mengalami penurunan
 - b. Karyawan tidak selalu teliti dalam mengerjakan pekerjaan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada PDAM Tirtawening Kota Bandung.

2. Bagaimana motivasi kerja pada PDAM Tirtawening Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PDAM Tirtawening Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtawening Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Peneliti

Tujuan dari penelitian sesuai dengan identifikasi dan rumusan masalah adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Lingkungan Kerja pada PDAM Tirtawening Kota Bandung.
2. Motivasi Kerja pada PDAM Tirtawening Kota Bandung.
3. Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtawening Kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja pada PDAM Tirtawening Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Besar harapan penulis atas penelitian yang penulis laksanakan dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis, tetapi berguna juga bagi mereka yang membacanya. Adapun hasil penelitian ini dapat berguna bagi :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Pasundan dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya yang sejenis, dan dapat mengetahui definisi dari Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Peneliti

- a. Sebagai alat untuk dapat mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.
- b. Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis sebuah masalah.

2. Bagi Perusahaan

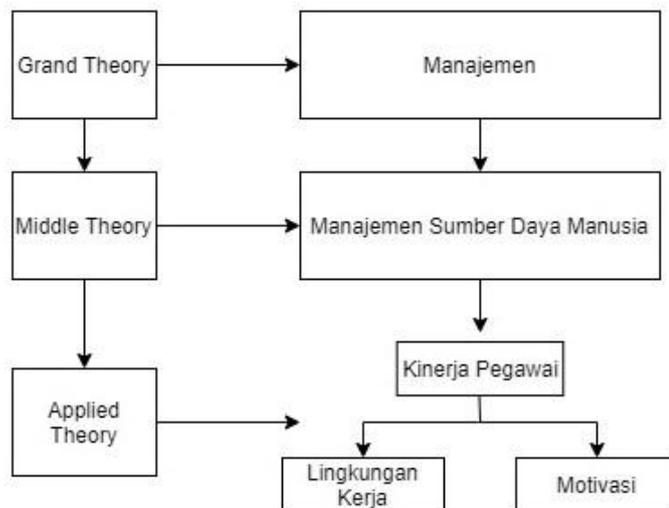
Sebagai harapan yang akan menjadikan salah satu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada bab ini peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihasapi. Permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini meliputi hal-hal yang berkenaan dengan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dalam kajian pustaka ini dapat mengemukakan secara menyeluruh tentang teori-teori relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli. Berikut penelitian akan menampilkan kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1

Grand Theory, Middle Theory, Applied Theory

Grand Theory merupakan dasar dari lahirnya teori-teori lain dari berbagai level. Teori ini dikategorikan dalam skala makro. Sedangkan Middle Theory yaitu teori yang berasal dari kategori menengah dimana focus dari kajian mencakup aplikasikan dalam konseptualisasi. Dapat peneliti jelaskan bahwa pada penelitian ini peneliti menggunakan ilmu manajemen sebagai Grand Theory dan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Middle Theory serta Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai sebagai Applied Theory.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Aktifitas manajemen pada organisasi ditujukan pada usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan manajemen dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis, membuat atau membangun konseptual kerja, kemudian melakukan identifikasi. Oleh sebab itu manajemen merupakan seluruh proses yang berkaitan dengan keberadaan jenis Lembaga, berbagai aktifitas posisi dalam organisasi dan pengalaman pada lingkungan yang terdapat berbagai macam persoalan kehidupan pada organisasi dan lingkungannya. Menurut James A.F Stoner “*Management is the process of planning, organizing, leading and controlling the effort of organization member and using all other organizational resources to achieve stated organizational goal*’. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. (Malayu S.P Hasibuan, 2017:9).

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif (Firmansyah, 2018:4) Dan manajemen adalah suatu proses dalam

rangka mencapai tujuan dengan bekerja Bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya (Sarinah & Mardalena, 2017:7).

Adapun penjabaran dari pengertian manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuan diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya (Malayu S.P Hasibuan, 2016:1).

1. Yang diatur adalah semua unsur manajemen, yaitu 6M
2. Tujuan diatur adalah agar 6M lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan.
3. Harus diatur supaya 6M itu bersifat optimal, terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi.
4. Yang mengatur adalah pimpinan dengan kepemimpinannya yaitu pimpinan puncak, manajer madya, dan supervise.
5. Mengaturnya adalah dengan melakukan kegiatan urutan fungsi manajemen tersebut.

Stephen P. Robins dan Mary Coulter (2016:8) mengemukakan bahwa manajemen adalah aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Dan Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi (Richard L. Daft, 2010:p5).

Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat

universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis. Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi manusia, perusahaan, pemerintah, Pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa manajemen merupakan seni untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Triatna (2015:2) “Perilaku organisasi menjelaskan studi terhadap apa yang dilakukan orang-orang dalam suatu organisasi dan perilaku tersebut mempengaruhi kinerja dalam organisasi”. Sedangkan menurut Wijaya (2017:1) “mengemukakan bahwa perilaku organisasi suatu disiplin ilmu yang mempelajari tingkah laku kinerja individual, kelompok ataupun organisasi”. Sedangkan teori umum dari perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2016:6) “perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa perilaku organisasi yaitu suatu sikap dan tingkah laku individu yang diharapkan dapat memberikan dampak baik bagi diri sendiri maupun organisasi. Perilaku organisasi merupakan hakikat mendasar pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Manajemen sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai alat utama mencapai tujuan tertentu, menurut Terry dalam Amirullah (2015:3) terdapat empat fungsi manajemen, yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, menghitung matang-matang apa saja yang menjadi kendala dan merencanakan bentuk pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Menggerakan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum, serta mengawasi sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

Menurut Foyal dalam Edison (2017:6) mengemukakan bahwa manajemen memiliki 14 prinsip, yaitu : pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, umum/bersama, imbalan kepada karyawan, pimpinan, rantai komando atau struktur organisasi, ketertiban, keadilan dan kejujuran, stabilitas kondisi karyawan, Prakarsa, dan semangat kelompok.

Maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen menurut pendapat para ahli diatas sampai pada pemahaman penulis bahwa fungsi manajemen terdiri dari 4 yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, Kepemimpinan, dan Pengendalian.

2.1.1.2 Unsur-unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Manullang sebagaimana dikutip oleh Mustini (2013:87) tentang unsur manajemen terdiri atas manusia, material, mesin, metode, money dan markets, setiap unsur-unsur tersebut memiliki penjelasan dan peranan bagi suatu manajemen agar untuk mengetahui bahwa manajemen memiliki unsur-unsur perlu dimanfaatkan unsur-unsur manajemen tersebut. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dijelaskan unsur-unsur manajemen seperti dibawah ini :

a. Manusia (*Man*)

Sarana penting atau sarana utama setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh individu-individu tersendiri atau manusianya. Berbagai kegiatan-kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti yang dapat ditinjau dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian,

staffing, pengarahan, dan pengawasan atau dapat pula kita tinjau dari sudut bidang. Seperti penjualan, produksi, keuangan, dan personalia. Man atau manusia ataupun juga sering diistilahkan dengan sumber daya manusia dalam dunia manajemen merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan. Manusia yang merancang tujuan, menetapkan tujuan dan manusia jugalah yang nantinya akan menjalankan proses dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Sudah jelas, tanpa adanya manusia maka tidak akan pernah ada proses kerja karena manusia pada dasarnya adalah makhluk kerja.

b. Material (*Material*)

Dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan material atau bahan-bahan. Oleh karena itu, material dianggap pula sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

c. Mesin (*Machine*)

Dalam kemajuan teknologi, manusia bukan lagi sebagai pembantu mesin seperti pada masa lalu sebelum revolusi industry terjadi. Bahkan, sebaliknya mesin telah berubah kedudukannya menjadi pembantu manusia.

d. Metode (*Method*)

Untuk melakukan kegiatan secara huna dan berhasil guna, manusia dihadapkan kepada berbagai alternatif metode cara menjalankan pekerjaan tersebut sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

e. Uang (*Money*)

Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan tercapai. Kegiatan atau ketidak lancaran proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

f. Pasar (*Markets*)

Bagi badan yang bergerak dibidang industri maka sarana manajemen penting lainnya seperti pasar-pasar atau market. Untuk mengetahui bahwa pasar bagi hasil produksi jelas tujuan perusahaan industry tidak mustahil semua itu dapat diurai sebagian dari masalah utama dalam perusahaan industri adalah minimal mempertahankan pasar yang sudah ada. Jika mungki, mencari pasar baru untuk hasil produksinya. Oleh karena itu, market merupakan salah satu sarana manajemen penting lainnya, baik bagi perusahaan industry maupun bagi semua badan yang bertujuan untuk mencari laba.

Dari beberapa unsur-unsur manajemen diatas dapat disimpulkan, bahwa manusia adalah unsur dan sarana utama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbagai kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, staffing, pengarahan.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Grand theory pada umumnya adalah teori-teori makro yang mendasari berbagai teori di bawahnya. Disebut *grand theory* karena teori tersebut menjadi dasar lahirnya teori-teori lain dalam berbagai level. *Grand theory* disebut makro karena memang berada di level makro yang berbicara tentang struktur dan tidak berbicara fenomena-fenomena mikro. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia. Menurut H. Malayu S.P

Hasibuan (2019:10) mendefinisikan 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.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi terhadap karyawan, dan memperhatikan hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan mereka dan masalah keadilan (Dessler, 2016:4). Sumber daya manusia merupakan indikator inti yang menjadikan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan benar untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan.

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja” (Hamali, 2016:2). Dan menurut Robbins & Coulter (2017:380) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah menjadi hal yang sangat penting karena tiga alasan yaitu :

- a. Menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi organisasi.
- b. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian penting dari strategi organisasi. Mencapai kesuksesan kompetitif melalui orang berarti manajer harus mengubah cara berpikir tentang karyawan mereka dan bagaimana mereka memandang hubungan kerja, manajer dituntut bekerja dengan orang-orang dan memperlakukan mereka sebagai mitra, bukan hanya sebagai biaya yang harus dikurangi atau dihindari.

- c. Cara organisasi memperlakukan orang-orangnya melalui manajemen sumber daya manusia dapat berdampak signifikan terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi diatas yang dikemukakan oleh para ahli dapat peneliti Tarik secara garis besar bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki pengertian suatu ilmu atau seni untuk mengatur, mengasah, dan mengembangkan serta memelihara sumber daya manusia agar mampu menjadi potensial dan dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen memiliki 14 prinsip, yaitu: pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan perintah, kesatuan karyawan, pimpinan, rantai komando atau struktur organisasi, ketertiban, keadilan, dan kejujuran, stabilitas kondisi karyawan, Prakarsa, dan semangat kelompok (Fayol dalam Edison, 2017:6)

Menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2017:21), terdapat sebelas fungsi manajemen yaitu sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, Kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan

kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta Kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

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

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No.12 tahun 1964.

2.1.2.2 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 :

- a. Memberikan 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.

- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberikan dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan akan pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

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

2.1.2.3 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Penerapan manajemen sumber daya manusia memberikan manfaat yang sangat baik bagi perusahaan. Menurut Nawawi dalam Yani (2012:5) menyebutkan bahwa :

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem SDM.

2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil dan analisis data pekerjaan atau jabatan.
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam Menyusun dan menetapkan perencanaan SDM.
4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efektif dan efisien.
7. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karir secara efektif dan efisien.

Organisasi atau perusahaan akan dapat Menyusun skala upah mengatur kegiatan berbagi keuntungan atau manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem berbasis jasa bagi pekerja.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan

fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah segala perkakas serta suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja lebih optimal. Apabila karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, serta melakukan aktivitasnya secara efektif.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Antara manusia dengan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat, setiap karyawan tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat kerja.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedamaryati, 2017).

Lingkungan kerja adalah aktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan terhadap aktivitas yang dilakukan dengan cara fisik maupun non fisik (Mahendra, 2018). Sedangkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada misalnya dengan adanya air, *Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2016:51).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan oleh karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektifitas 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 Sedarmayanti (2014:19) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

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

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, 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 kerja non fisik adalah lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertical) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisonyal). Dengan adanya suasana kerja komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan Sedarmayanti (2014:50).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbrntuk fisik yang mencangkup setiap hal dari fasilitas perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat disarankan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pemimpin.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Dapat Membentuk Kondisi Lingkungan Kerja

Menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Afandi, 2018) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis (Afandi, 2018:66) :

a. Faktor Lingkungan Fisik

Menyatakan bahwa faktor fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi :

- 1) Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- 2) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- 3) Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu

ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

- 4) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor Lingkungan Psikis

Menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Pekerjaan yang berlebihan.

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

- 2) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efektif dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

- 3) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan,

apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

4) Perubahan-perubahan dalam bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya : persaingan, misalnya status dan perbedaan antar individu.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) :

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pencahayaan
- b. Kelembaban
- c. Kebisingan
- d. Pewarnaan
- e. Ruang gerak
- f. Fasilitas

- g. Bau-bauan di tempat kerja
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
- a. Hubungan kerja antar bawahan dan atasan
 - b. Hubungan kerja antar rekan kerja

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 karyawan karena motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan, agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah di tentukan.

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari Bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif dan

negatif (Winardi, 2016:6). Sedangkan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Malayu S.P Hasibuan, 2015:23). Dan “Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan (*goal-directed behaviour*)” (Robert, 2010)

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2.1.4.2 Fungsi Motivasi

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan. Fungsi motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:145) 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.

2.1.4.3 Tujuan Motivasi

Dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan

sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Makin jelas tujuan yang di harapkan, maka makin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017) ada sepuluh tujuan motivasi yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas 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, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.4.4 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017) ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif :

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negative maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar merka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena merka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.4.5 Metode-Motode Motivasi

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:100) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut :

1. Metode Langsung (*Direct Motivation*)

Metode (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*)

Metode yang diberikan berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah atau 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 Teori-Teori Motivasi

Banyak para ahli dari berbagai disiplin ilmu merumuskan konsep atau teori tentang motivasi kerja. Mathis dan Jackson dalam Wilson dan Wilson (2012:312) menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang

menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Dimana banyak konsep tentang motivasi dari berbagai ahli tersebut. Berikut akan di kemukakan beberapa konsep sebagai dasar motivasi :

A. Teori Motivasi Abraham Maslow (1943-1970)

Teori motivasi Maslow ini dinamakan "*A theory of human motivation*". Teori ini berarti seorang berperilaku atau bekerja, kerna adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Teori motivasi yang dikembangkan Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological Needs*) seperti : kebutuhan makan minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, dan sebagainya. Ini merupakan kebutuhan yang paling dasar atau kebutuhan tingkat rendah.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*) yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologis dan intelektual.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)** yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide dan memberikan kritik terhadap sesuatu.

Jadi menurut Maslow jika ingin memotivasi seseorang, anda perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakah orang itu dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya atau kebutuhan diatas tingkat itu.



Gambar 2.2

Hierarki Kebutuhan Maslow

Sumber : AA. Anwar Pranu Mangkunegara (2001:92)

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki.

Dalam hubungan ini, perlu ditekankan bahwa :

- a. Kebutuhan yang satu sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang.

- b. Pemuasaan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
- c. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai “titik jenuh” dalam arti tibanya suatu kondisi dimana seseorang tidak dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

Kendai pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih bersifat teoritis, namun telah banyak memberikan fondasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif.

B. Teori Herzberg 1996 (Teori Dua Faktor)

Ilmuwan kedua yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi Herzberg. Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”.

Menurut Herzberg, faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan. (Robbins, 2010:170).

Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsic, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan

adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2000:176) ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, yaitu :

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, tanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
- b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, pertauran pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lainnya.
- c. Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitive pada lingkungannya serta mencari-cari kesalahan.

Ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Teori Herzberg melihat ada dua macam faktor kebutuhan yang diinginkan oleh seseorang, yaitu :

1. *Maintenance Factors* (Faktor Pemeliharaan)

Faktor ini berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badan. Kebutuhan ini meliputi : balas jasa, kondisi kerja fisik, tunjangan, dan lain sebagainya.

2. *Job Content*

Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, jika terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, maka dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Teori Herzberg melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan memotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi atau perusahaan.

Tabel 2.1

Teori Motivasi “Dua Faktor Herzberg”

Faktor Ekstrinsik (<i>Hygiene</i>)	Faktor Instrinsik (<i>Motivator</i>)
1. Gaji	1. Prestasi Kerja
2. Peraturan Perusahaan	2. Pengakuan
3. Hubungan Kerja	3. Tanggung Jawab
4. Pengawasan	4. Promosi dan
5. Kondisi Kerja	Pengembangan

(Sumber : Robbins, 2010:227)

C. Teori Motivasi Mc Clelland

Mc Clelland (1961) dikenal sebagai tokoh yang memperkenalkan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement* (N.Ach) yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang penghargaan. Hal ini

kemudian menyebabkan seseorang melakukan sesuatu lebih efisien dibandingkan dengan sebelumnya.

Teori Mc Clelland juga menjelaskan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi seseorang untuk semangat bekerja, karena kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas serta kemampuan yang dimilikinya. Contohnya : dorongan untuk mengungguli, berusaha keras untuk sukses.

2. Kebutuhan akan afiliasi

Dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut :

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan ia tinggal (*sense of belonging*)
- b. Kebutuhan akan perassan dihormati (*sense of importance*)
- c. Kebutuhan akan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

3. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan.

Persaingan yang tumbuh secara sehat akan memotivasi seseorang untuk bekerja.

Ketiga kebutuhan terakhir inilah yang menjadi hakikat dasar motivasi kerja seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui kecenderungan-kecenderungan tertentu yang ingin dicapainya. Tujuan akhir dari teori motivasi ini adalah mendorong seseorang untuk mampu bekerja dan memimpin organisasi.

2.1.4.7 Dimensi dan Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dimensi dan indikator motivasi dari Herzberg (Teori Dua Faktor). Menurut Robbins (2010:227) terdiri dari :

1. Dimensi Ekstrinsik
 - a. Gaji.
 - b. Peraturan perusahaan.
 - c. Pengawasan.
2. Dimensi Instrinsik
 - a. Prestasi kerja.
 - b. Pengakuan yang di peroleh.
 - c. Kebutuhan.

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 karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu :

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu disepakati bersama (Rivai & Basri dalam Masram, 2017:138). Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Masram, 2017:139).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Sedangkan “Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya dapat ditunjukkan bukti secara konkrit dan dapat diukur”. (Agus Dharma, 2015:135)

Kinerja atau *performace* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moehetiono, 2014:95).

Gary Dessler (2015:13) mengemukakan bahwa kinerja adalah sebagai berikut : “*The willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected resulis*”. Pendapat tersebut memiliki arti kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Maka dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya seorang karyawan ditentukan oleh faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Mangkunegara (2017:67) menyatakan : “faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*)”.

Sedangkan menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:16), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

- a. Faktor Individu

Secara psikologi, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisik (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran atau *Intelegasi Quotient* (IQ) *Emotional Quotient* (EQ).

b. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang. Pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja *respect* dan dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relative memadai. Sekalipun jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu-individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat dirubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta pemacu motivasi.

2.1.5.3 Standar Kinerja

Kinerja karyawan pada dasarnya akan mempengaruhi keberhasilan visi dan misi organisasi. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka kinerja sebelumnya harus dapat diukur (*measurable*), perlu adanya standarisasi. Berikut adalah sumber yang umumnya dapat dijadikan standar dalam penilaian kinerja Dessler (2013:288) :

1. Kompetensi Wajib (*Required Competencies*) beberapa organisasi menilai kinerja karyawan berdasarkan kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan dalam sebuah pekerjaan. Contohnya, BP 65 Global, sebuah perusahaan migas internasional menetapkan penilaian kinerja karyawan berdasarkan sebuah matriks keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan (keahlian teknis), dan tingkat kecakapan yang dibutuhkan bagi setiap keterampilan tersebut.
2. Deskripsi Pekerjaan (*Job Description*) dalam hal mengenai kriteria kinerja apa yang harus dinilai, job description menyediakan informasi berupa daftar tugas-tugas dalam sebuah jabatan, termasuk seberapa penting tugas tersebut dan seberapa sering tugas tersebut dilakukan. Contohnya, dalam job description seorang perawat, terdapat tugas berupa “memberikan obat-obatan kepada pasien secara aman”, maka kriteria pengukur kinerja untuk tugas tersebut adalah “seberapa baik atau seberapa aman perawat tersebut dalam memberikan obat kepada pasien”.

2.1.5.4 Tujuan dan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kerja sebagaimana dikemukakan oleh Kasmir (2016:183) yaitu :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan terhadap persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan Kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memberikan rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana Pendidikan pelatihan (diklat) dan menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan tujuan penilaian kinerja karyawan untuk mengevaluasi kelemahan yang menghambat kinerja karyawan guna untuk perbaikan agar terwujudnya tujuan perusahaan. Kegunaan penilaian kinerja karyawan yaitu :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.

- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagaimana dasar untuk mengevaluasi efektivitas kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan Latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- e. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* (kinerja) yang baik.
- f. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- g. Sebagai kriteria menentukan, seleksi, dan penempatan karyawan di dalam organisasi.
- h. Alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- i. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan kegunaan penilaian kinerja karyawan untuk menilai prestasi kerja (*job performance*) karyawan yang dapat diketahui kinerja seorang karyawan memiliki kekurangan dan kelebihan. Apabila *job performance* (prestasi kerja) tinggi, maka memungkinkan seorang karyawan untuk diberikan promosi, begitu juga sebaliknya.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

Agus Dharma dalam bukunya Manajemen Supervisi (2015:24) mengatakan hamper semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya) pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaian.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu tidaknya dengan waktu yang direncanakan, pengukur ketepatan waktu jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat berguna sebagai studi empiris. Penelitian terdahulu berguna sebagai alat pendukung dan penguat untuk melakukan penelitian ataupun sebagai dasar bahwa variabel-variabel yang di gunakan oleh peneliti saat ini memang pernah digunakan dan didukung oleh peneliti sebelumnya. Oleh karena itu penulis saat ini akan memberikan hasil dari para peneliti terdahulu yang bersangkutan paut variabel dengan variabel yang peneliti gunakan. Berikut pemaparan penelitian-penelitian terdahulu beserta persamaan dan perbedaan dengan penulis serta hasil penelitiannya.

Tabel 2.2
Ringkasan Hasil penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
1.	Jayanti Ardhani (2019) “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam”	Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	1. Variabel Motivasi 2. Variabel Kinerja Pegawai	1. Tidak ada variabel Lingkungan Kerja 2. Lokasi dan waktu penelitian
2.	Rizal Nabawi (2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai	1. Variabel Lingkungan Kerja 2. Variabel Kinerja Pegawai	1. Variabel Kepuasan Kerja 2. Variabel Beban Kerja 3. Lokasi dan waktu penelitian
3.	Yosef Ferry Pratama (2018) “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Variabel Lingkungan Kerja 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel Pelatihan 2. Lokasi dan waktu penelitian
4.	Umami Kaltsum (2016) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Variabel Lingkungan Kerja 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel Komitmen Organisasi 2. Lokasi dan waktu penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
	Nusantara V Pekanbaru”			
5.	Juniantara (2015) “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Denpasar”	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Variabel Motivasi 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel Kepuasan Kerja 2. Lokasi dan waktu penelitian
6.	Cynthia Novita Hidayat (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries	1. Pengaruh Lingkungan Kerja signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Variabel Lingkungan Kerja 2. Variabel Motivasi Kerja 3. Variabel Kinerja Karyawan	1. Lokasi dan waktu penelitian
7.	Joyee Sagita Novyanti (2015)	1. Motivasi berpengaruh signifikan	1. Variabel Motivasi	1. Variabel Disiplin Kerja 2. Lokasi dan waktu penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
	“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah”	terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai	2. Variabel Lingkungan Kerja 3. Variabel Kinerja Pegawai	
8.	Aldo Herlambang Gardjito (2014) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh	1. Variabel Motivasi Kerja 2. Variabel Lingkungan Kerja 3. Variabel Kinerja Karyawan	1. Lokasi dan waktu penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
		signifikan terhadap kinerja karyawan		
9.	Sindi Larasati (2014) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jawa Barat Utara (Witel Bekasi)”	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Variabel Motivasi 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Tidak ada variabel Lingkungan Kerja 2. Lokasi dan waktu penelitian
10.	Suwardi Joko Utomo (2011) “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	1. Variabel Motivasi 2. Variabel Kinerja Pegawai	1. Variabel Kepuasan Kerja 2. Variabel Komitmen Organisasi 3. Lokasi dan waktu penelitian
11.	Ketut IR Sudiardhita (2020) “The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee And Work Satisfaction To Employee Performance PT. BANK XYZ (Persero) TBK”	The motivation of work has a positive and significant impact on employee performance at PT Bank XYZ (Persero) Tbk. This means that if work motivation increases then employee	1. Variabel Motivasi 2. Variabel Employee Performance	1. Variabel Compensation

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
		performance will improve.		
12.	<p>Muhammad Thamrin (2020)</p> <p>“The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Life Balance on Employee Performance at PT. AngkasaPura I (Persero) Sultan Aji Muhammad SulaimanSepinggan Airport - Balikpapan”</p>	<p>Work Motivation and Work Environment have a relationship with the performance of employees of PT. Angkasa Pura I (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Balikpapan.</p> <p>In addition, these two factors also have a significant effect on the performance of employees of PT. Angkasa Pura I (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Airport Sepinggan Airport Balikpapan.</p>	<p>3. Variabel Work Environment</p> <p>4. Variabel Motivation</p> <p>5. Variabel Employee Performance</p>	<p>2. Work Life Balance</p>
13.	<p>Ryani Dhyan Parashakti (2019)</p> <p>“The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on</p>	<p>1. work influence environment on motivation with path coefficient from $y_x 1$ of 0.390 with a significance of 0.000 that is</p>	<p>1. Variabel Work Environment</p> <p>2. Variabel Employee Performance</p>	<p>1. Variabel Compensation</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
	Employee Performance in Health Sector”	<p>smaller than 0.05, which means that the hypothesis in this study Ho is rejected and Ha is accepted.</p> <p>This shows that the better the work environment, the better the motivation employee.</p> <p>2. Profession environment on employee performance by path coefficient β_{11} is 0.307 with a 0.000 significance which is smaller than 0.05 which means that the hypothesis in this study Ho rejected and Ha accepted. This means that the better the work environment, the better</p>		

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
		employee performance.		
14.	<p>Yessy Yovina Vanesa (2019)</p> <p>“The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia”</p>	<p>1. positive and significant influence of the work environment on employees discipline at PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Medan Branch.</p> <p>2. Positive and significant influence of work motivation to discipline employees at PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Medan Branch.</p>	<p>1. Variabel Work Environment</p> <p>2. Variabel Motivation</p>	<p>1. Variabel Organizational Culture</p> <p>2. Variabel Employee Discipline</p>
15.	<p>Muhammad Tafrizi Priarso (2018)</p> <p>“The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction</p>	<p>1. There is a significant influence between Work Motivation on job satisfaction of employees of PT. Gynura Consulindo with a contribution of 48,5%. this influence is positive, which</p>	<p>1. Variabel Work Environment</p> <p>2. Variabel Motivation</p> <p>3. Variabel Employee Performance</p>	<p>1. Variabel Transformational Leadership Style</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
	Variables In Pt. Gynura Consulindo”	<p>means the better the work motivation of employees, the higher the level of job satisfaction felt by employees.</p> <p>2. There is a significant influence between Work Environment variable on job satisfaction of PT. Gynura Consulindo with a contribution of 19,0%. this influence is positive, which means the higher the level of job satisfaction felt by employees, the better the achievement of work results to be obtained by employees.</p>		

Sumber : Berbagai Jurnal dan data diolah untuk penelitian (2021)

Berdasarkan tabel 2.2 diatas dapat dilihat sudah banyak penelitian dari peneliti terdahulu yang melakukan penelitian dengan variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian yang digunakan penulis yaitu metode kuantitatif dengan variabel yang digunakan yaitu variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat dimana penelitian melakukan penelitian terhadap karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alus logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antara variabel.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya dan dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, dan keamanan) sserta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan dan karyawan dengan atasan). Lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan di dalam organisasi atau perusahaan untuk membantu para

karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong organisasi atau perusahaan lebih efektifitas dalam menjalankan tugasnya.

Keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan Rizal Nabawi (2018) dan Yosef Ferry Pratama (2018) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Faktor lain yang tak kalah penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian motivasi kerja yang baik. Fungsi manajemen salah satunya adalah *actuating* atau penggerakan, sehingga apabila organisasi atau perusahaan ingin berjalan dengan baik, maka fungsi *actuating* tersebut harus dikelola dengan baik, agar dapat menjalankan fungsi *actuating* dengan baik maka dibutuhkan cara memotivasi bawahan dengan baik pula, karena pada dasarnya pengertian motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Melayu, 2015:23). Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut sangat bermanfaat

bagi perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang optimal akan membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Mc. Clelland dalam Mangkunegara (2011:104) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan pencapaian prestasi kerja atau kinerja, dimana jika seorang pimpinan atau karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung prestasi tinggi, dan sebaliknya jika mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi kerjanya rendah.

Keterkaitan antara motivasi dengan kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jayanti Ardhani (2019) dan Juniantara (2015) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan.

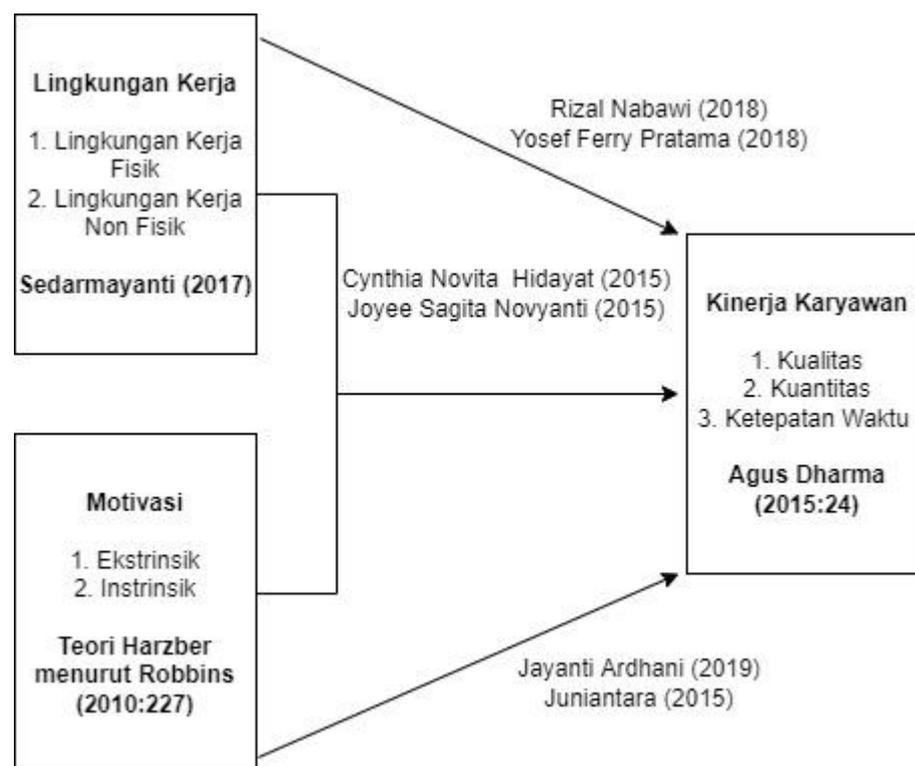
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya faktor lingkungan kerja dan faktor motivasi yang keduanya sama-sama mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan.

Lingkungan fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan, karena berasal dari lingkungan kebiasaan dibentuk. Maka jika lingkungan dalam sebuah perusahaan baik kinerja yang di hasilkan pun akan baik, sebaliknya jika lingkungan kurang baik maka kinerja pun akan semakin buruk. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Tina Febriani dan Dr. Musriha yang memiliki pendapat sama yaitu, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini senada dengan teori Ernest L. Mc Cormick dalam

mangkunegara (2010:94) bahwa lingkungan kerja dan motivasi di definisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, menggairahkan, dan memerlihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Keterkaitan antara lingkungan kerja dan motivasi dengan kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Cynthia Novita Hidayat (2015) dan Joyee Sagita Novyanti (2015) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan sementara yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran maka penulis memaparkan hipotesis sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, Sugiyono (2017:2). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

Metode Deskriptif dan verifikatif menurut Sugiyono (2017:1) yaitu: Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain sehingga menghasilkan kesimpulan-kesimpulan. Penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Metode deskriptif yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui dan menguji :

1. Bagaimana Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada PDAM Tirtawening Kota Bandung.
2. Bagaimana motivasi kerja pada PDAM Tirtawening Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PDAM Tirtawening Kota Bandung.

Metode penelitian verifikatif yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji seberapa besar lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtawening Kota Bandung.

3.1.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yaitu salah satu pusat perhatian dalam sebuah penelitian, objek ini sebagai sasaran dalam sebuah penelitian yang berguna untuk mendapatkan sebuah solusi maupun jawaban dari permasalahan yang akan dibuktikan secara objektif. Menurut Sugiyono (2016:41) yang dimaksud dengan objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan realibel tentang suatu hal (variabel tertentu).

Pada penelitian ini, peneliti memilih objek penelitian yang akan diteliti mengenai Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk subjek yang dijadikan penelitian adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu atribut, nilai atau sifat dari objek, individu atau kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dengan yang lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti. Operasionalisasi variabel digunakan agar penelitian dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang

sudah di definisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukan proses atau operasional alat ukur yang akan digunakan untuk variabel yang diteliti.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:58).

Penelitian ini menggunakan variabel bebas (variabel independent) dan variabel terikat (variabel dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1), dan Motivasi (X_2). Sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan yang di konotasikan dengan huruf (Y). berikut adalah definisi variabel penelitian :

1. Variabel Independen (X) adalah variabel yang sering disebut dengan variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam Bahasa indonesianya sering disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Berikut adalah definisi dari variabel independent (X) yang penulis gunakan :

- a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari sehingga akan diperoleh

hasil kerja yang maksimal. Dimensi dari Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2014:19) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik.

b. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dimensi dari Motivasi menurut Robbins (2010:227) dibagi menjadi dua yaitu : Ekstrinsik, dan Instrinsik.

2. Variabel Dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Berikut adalah dependen (Y) yang penulis gunakan :

- a. Kinerja Karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan. Dimensi dari Kinerja Karyawan sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 10 Tahun 1979 adalah Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, Kepemimpinan.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel bertujuan untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini. Operasionalisasi variabel

sebagai upaya penelitian untuk Menyusun secara rinci mengenai nama variabel, konsep variabel, indikator, ukuran, dan bunyi kuesioner.

Berikut ini adalah operasional variabel diukur dengan skala ordinal dalam tabel 3.1 yang melibatkan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Lingkungan Kerja (X₁) Lingkungan Kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan Sedarmayanti (2017)	1. Lingkungan kerja fisik	a. Pencahayaan	Tingkat pencahayaan yang memadai	Likert	1
		b. Kelembaban	Tingkat kelembaban terhadap ruangan kerja	Likert	2
		c. Kebisingan	Tingkat kebisingan terjaga	Likert	3
		d. Pewarnaan	Tingkat pewarnaan ruangan yang memadai	Likert	4
		e. Ruang gerak	Tingkat ruang gerak ruangan yang baik	Likert	5
		f. Fasilitas	Tingkat fasilitas kerja yang memadai	Likert	6
		g. Bau-bauan ditempat kerja	Tingkat bau-bauan terjaga dengan baik	Likert	7
	2. Lingkungan Kerja Non Fisik	a. Hubungan dengan pemimpin	Tingkat hubungan dengan pimpinan terjaga dengan baik	Likert	8

Variabel Penelitian/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		b. Hubungan sesama rekan kerja	Tingkat hubungan sesama rekan kerja terjaga dengan baik	Likert	9
		c. Komunikasi antar pegawai	Tingkat komunikasi antar pegawai terjaga dengan baik	Likert	10
		d. Keamanan kerja	Tingkat keamanan kerja terjaga dengan baik	Likert	11
Motivasi (X₂) Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan (<i>goal-directed behaviour</i>) Robert (2010)	1. Ekstrinsik	a. Gaji	Tingkat gaji yang diberikan	Likert	12
		b. Peraturan perusahaan	Tingkat peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan	Likert	13
		c. Pengawasan	Tingkat pengawasan memadai	Likert	14
	2. Intrinsik	a. Prestasi kerja	Tingkat prestasi kerja yang diberikan	Likert	15
		b. Pengakuan yang diperoleh	Tingkat pengakuan yang diperoleh dengan baik	Likert	16
		c. Kebutuhan	Tingkat kebutuhan yang memadai	Likert	17
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi	1. Kuantitas Kerja	a. Kecepatan	Tingkat kecepatan mengerjakan pekerjaan	Likert	18
		b. Target Kerja	Tingkat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target	Likert	19
	2. Kualitas Kerja	a. Kerapihan	Tingkat kerapihan	Likert	20

Variabel Penelitian/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
secara keseluruhan yang hasil kerjanya dapat ditunjukkan bukti secara konkrit dan dapat diukur. Agus Dharma (2015:135)			mengerjakan tugas		
		b. Ketelitian	Tingkat ketelitian mengerjakan tugas	Likert	21
		c. Kesesuaian	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan perintah	Likert	22
	3. Ketepatan Waktu	a. Waktu	Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Likert	23

Sumber : Data yang ada diolah Kembali oleh peneliti

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan populasi serta sampel untuk mengetahui kebutuhan penelitian yang menggunakan karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung sebagai subjek penelitian penulis. Menurut Sugiyono (2017:117) sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan Teknik sampling tertentu.

3.3.1 Populasi

Populasi menurut pemaparan Sugiyono (2018:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada

obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek itu.

Fokus penelitian ini berfokus di Kota Bandung, lebih tepatnya populasi penelitian karyawan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung yang jumlah karyawannya 35 karyawan, berikut adalah data tabel populasi pada karyawan di PDAM Tirtawening Kota Bandung.

Tabel 3.2

Populasi Pada Karyawan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung

No	Bagian	Jumlah
1.	Kepala Bagian SDM	1 Orang
2.	Seksi K3LH	8 Orang
3.	Seksi Diklat dan Pembinaan Pegawai	8 Orang
4.	Seksi Kesejahteraan Pegawai	9 Orang
5.	Seksi ADM dan Pengembangan Pegawai	9 Orang
Jumlah		35 Orang

Sumber: SDM PDAM Tirtawening Kota Bandung

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila sampel besar, dan peneliti tidak mempelajari semua yang ada di populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan Teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai Teknik yang digunakan. Menurut Sugiyono (2016:81) terdapat dua Teknik sampling yang dapat digunakan dalam penelitian, yaitu :

1. *Probability Sampling*, merupakan Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, *sample random, sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random sampling, sampling area (cluster) sampling* (sampling menurut daerah).
2. *Non Probability Sampling*, merupakan Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball*.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Dalam penelitian ini Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling jenuh* atau *sensus* yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden . Jumlah populasi karyawan bagian Sumber

Daya Manusia (SDM) pada Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Tirtawening Kota Bandung sebanyak 35 karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam sebuah penelitian, Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpulan data adalah salah satu faktor kunci keberhasilan sebuah penelitian. Penelitian ini merupakan *Cross Sectional Study*, yang artinya studi yang dilakukan terhadap suatu objek tertentu pada waktu tertentu. Sumber daya penelitian adalah subjek dimana data tersebut diperoleh.

Metode pengumpulan data merupakan Teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melali angket, wawancara, pengamatan tes, dokumentasi dan sebagainya. Sedangkan instrument pengumpulan data adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, karena meliputi alat maka instrument dapat menyerupai lembar cek list, kuesioner. Maka apabila disimpulkan dari sumbernya data terbagi menjadi dua bagian yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

a. Observasi

Data primer di dapatkan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di objek penelitian PDAM Tirtawening Kota bandung, yaitu dengan melakukan observasi. Melalui observasi ini peneliti dapat melihat,

menggambarkan dan merumuskan kondisi objek penelitian dengan lebih jelas.

b. Wawancara

Wawancara yang di maksudkan disini yaitu dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan secara langsung kepada objek peneliti yaitu para karyawan SDM PDAM Tirtawening Kota Bandung.

c. Kuesioner

Peneliti mengajukan kuesioner kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang bersangkutan dengan Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan. Jawaban dari responden sangat diperlukan peneliti untuk melihat jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang telah di sebarakan.

2. Data Sekunder

- a. Buku-buku yang berkaitan dengan variabel penelitian.
- b. Sejarah, literature dan profil di PDAM Tirtawening Kota Bandung.
- c. Sumber internet atau website yang berhubungan dengan objek yang diteliti.
- d. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan objek yang diteliti.
- e. Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara mengkaji dan menelaah berbagai bahan bacaan dan literatur yang erat hubungannya dengan peneliti.

3.5 Metode Analisa Data dan Uji Hipotesis

Analisis data adalah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode, atau tanda, dan mengkategorikannya sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan fokus atau masalah yang ingin dijawab (Mudjirahardjo, dalam Sujarweni 2014:34)

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk Menyusun item-item instrument dimana alternatifnya berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negative (Sugiyono, 2018:93).

Penulis membuat pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yaitu Karyawan SDM Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert*, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut :

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2018:94)

Ketika data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan suatu pengolahan data yang disajikan dalam bentuk tabel dan harus dianalisis. Penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel Independen dan Dependennya yang selanjutnya akan dilakukan suatu pengklasifikasian dari hasil kuesioner yang dibagikan terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala *likert* dengan interval skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan skor 5 (Sangat Setuju).

3.5.1 Method Of Succeshive Insterval (MSI)

Data yang didapatkan dari penelitian ini berupa data yang berskala ordinal. Agar memudahkan dalam pengolahan data maka data harus terlebih dahulu diubah menjadi data berskala interval. Untuk data yang berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan Teknik. *Method Of Succeshive Interval*. Langkah-langkah yang harus dilakukan adakah sebagai berikut :

1. Tentukan dengan tegas variabel apa yang akan diukur.

2. Tentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut sebagai proporsi.
4. Tentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.
6. Menentukan nilai skala (*scale Value/SV*).

$$SV = \frac{\text{Density Of Lower Limit} - \text{Density Of Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Dimana :

Scala Value : Nilai skal

Density at Lower Limit : Densitas batas bawah

Density at Upper Limit : Densitas batas atas

Area Below Upper Limit : Daerah dibawah batas atas

Area Below Lower Limit : Daerah dibawah batas bawah

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setaip pilihan jawaban dengan menggunakan rumus :

$$Y = SV + IK I$$

$$K = I + (SV \text{ min})$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independent (bebas) dan dependen (terikat) yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan Menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat peroleh nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya :

$$\frac{\Sigma \text{Jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{Pertanyaan} \times \Sigma \text{Responden}} = \text{Skor Rata - rata}$$

Stelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1 Rentang skor = $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut :

- a. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat tidak baik
- b. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak baik
- c. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Netral
- d. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
- e. Jika memiliki kesesuaian 4,21 -5,00 : Sangat baik

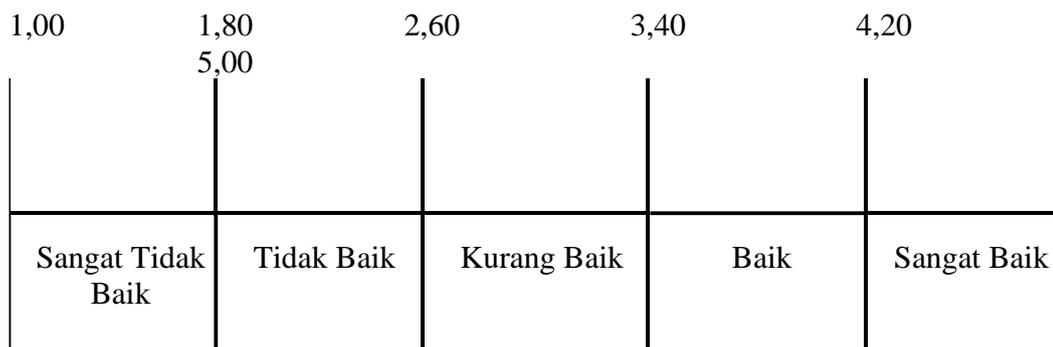
Tabel 3.4
Kategori Skala

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
2,61 – 3,40	Netral
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2018:134)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut di identifikasikan kedalam garis kontinum.

Garis kontinum dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini :



Gambar 3.1
Garis Kontinum

Sumber : Sugiyono (2017)

3.5.3 Analisis Statistik Verifikatif

Menurut Sugiyono (2018:54) analisis verifikatif yaitu suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan dua metode yaitu analisis regresi linier berganda dan analisis korelasi berganda.

3.5.4 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017:121). Teknik uji yang digunakan adalah Teknik korelasi melalui koefisien korelasi Product Moment. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negative maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{(n\sum XY) - (\sum X\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] [(n\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

X = skor per item pertanyaan

Y = skor total

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ dan jika koefisien korelasi Product Moment $\geq r$ tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai Corrected item-Total Correlation masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r -hitung yang merupakan nilai dari Corrected item-Total Correlatin $> 0,30$ (Sugiyono 2017:133).

3.5.5 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrument yang dipakai reliabel atau tidak, reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Maksud dari reliabel adalah jika instrument tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. Menurut Sugiyono (2013:182) bahwa “reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrument yang digunakan, penulis menggunakan koefisien Alpha Cronbach (α) dengan menggunakan aplikasi

Software Statistical Product and Service Solution (SPP) versi 20. Menghitung nilai reliabilitas digunakan rumus sebagai berikut :

$$R = \alpha = \frac{n}{n-1} \left(\frac{S - \sum Si}{S} \right)$$

Keterangan :

R = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

n = Jumlah item

S = Varians skor keseluruhan

Si = Varians masing-masing item

Pengujian reabilitas dengan Alpha Cronbach bisa dilihat dari nilai Alpha, jika nilai Alpha > dari nilai rtabel yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel, begitupun sebaliknya jika Alpa < dari nilai rtabel yaitu 0,7 maka tidak reliabel.

3.5.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Merupakan analisis mengetahui ada tidaknya pengaruh X_1 (lingkungan Kerja), X_2 (Motivasi), dan Y (kinerja Karyawan) dalam analisis adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)

a = Bilangan konstanta.

β_1, β_2 = Koefisien Lingkungan Kerja dan Motivasi.

X_1 = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

X_2 = Variabel bebas (Etos Kerja)

e = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi Kinerja Kartawan selain Lingkungan Kerja dan Motivasi.

3.5.7 Analisa Korelasi Berganda

Maksud dari analisis ini yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Korelasi yang digunakan adalah korelasi berganda dengan rumusan sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{JK(\text{reg})}{\Sigma Y^2}$$

Dimana :

R^2 = Keofisien korelasi berganda

$JK(\text{reg})$ = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

ΣY^2 = Jumlah kuadrat total korelasi

Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1, X_2 dan Y

Apabila $r = -1$, artinya terhadap hubungan antar variabel negatif

Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan korelasi

Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Pengaruh kuat atau tidaknya antara variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval	Korelasi Kriteria
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1000	Sangat Kuat

Sugiyono : (2017:184)

3.5.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

3.5.8.1 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

$$Kd = \beta \times \text{ZeroOrder} \times 100\%$$

β = Beta

ZeroOrder = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat dimana apabila

Kd = 0, berpengaruh Variabel X terhadap Y, rendah

Kd = 1, berpengaruh Variabel X terhadap Y, tinggi.

3.6 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu instrument pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan berupa item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan untuk dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Responden hanya memilih pernyataan yang sudah

disediakan peneliti seperti adanya pilihan sangat setuju, kurang setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Responden tinggal memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti.

3.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung yang terletak di JL. Badak Singa No.10, Lb. Siliwangi, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa barat 40132. Penulis melakukan penelitian di mulai sejak Juli 2021.