

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan memiliki berbagai macam bagian penting untuk menunjang berlangsungnya kegiatan perusahaan dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan mulai dari mesin, keuangan, sumber daya informasi, dan sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif dan untuk tercapainya tujuan perusahaan sebagaimana ditetapkan dalam visinya untuk dicapai. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang optimal, sudah selayaknya setiap perusahaan mampu untuk memberikan perhatian terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan karyawan, hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya arti pegawai bagi suatu perusahaan.

Perusahaan dan Karyawan pada umumnya dua elemen yang saling membutuhkan, karyawan merupakan aset perusahaan karena tanpa adanya aspek manusia sulit kiranya perusahaan untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di perusahaan tersebut. Karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tidak selalu bergantung pada seberapa canggihnya teknologi yang dimiliki, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk

mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang maksimal terhadap produksi sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Dalam usahanya memanfaatkan Sumber Daya Manusia secara optimal, maka perusahaan harus bisa memotivasi kerja karyawan nya agar dapat bekerja dengan maksimal. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan dorongan untuk memacu motivasi kerja karyawan.

Perusahaan yang ingin terus meningkatkan produktivitasnya tentu saja harus didukung dengan meningkatkan motivasi kerja sumber daya manusia yang dimiliki, hal itu dapat di dukung oleh berbagai macam faktor, seperti menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas/alat kerja yang cukup lengkap dapat mendukung kinerja dari pegawai, memberikan pelatihan dan penerangan sehingga akan bekerja terus menerus di perusahaan tersebut atau berkomitmen di dalam perusahaan, apabila para pegawai berkomitmen didalam sebuah perusahaan maka perusahaan akan menuju kearah yang positif dan perusahaan akan mencapai target yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

Industri garmen dan tekstil merupakan salah satu industri yang di prioritaskan untuk dikembangkan karena memiliki peran yang strategis dalam perekonomian nasional yaitu sebagai penyumbang devisa negara, menyerap tenaga kerja dalam jumlah cukup besar, dan sebagai industri yang diandalkan untuk memenuhi kebutuhan sandang nasional. Industri garmen di Indonesia terus

berkembang sejalan dengan kebutuhan masyarakat dan jumlah penduduk yang cukup besar, sehingga profit yang diperoleh sangat menjanjikan, dan terjadi persaingan yang ketat di dalam industri garmen. Berikut data jumlah industri besar sedang menurut subsektor industri menurut golongan industri di Jawa Barat:

Tabel 1.1
Jumlah Industri Besar Sedang Menurut Subsektor Industri Menurut Golongan Industri di Jawa Barat

No.	Golongan Industri	2017	2018	2019	2020	2021
1	Industri Makanan	1.035	1.006	1.079	1.011	1.011
2	Industri Minuman	73	74	79	95	93
3	Industri Pengolahan Tembakau	8	6	10	9	9
4	Industri Tekstil	839	858	887	947	1.062
5	Industri Pakaian Jadi	755	722	724	711	744
6	Industri kulit Barang dai Kulit, dan Alas Kaki	216	202	211	209	208
7	Industri Kayu, Barang dari Kayu (Tidak Termasuk Furniture) dan Barang Anyaman dari Rotan, Bambu dan Sejenisnya	150	128	129	130	124
8	Industri Kertas, Barang dari Kertas dan Sejenisnya	91	81	83	97	94
9	Industri Pencetakan dan Reproduksi Media Rekaman	66	68	68	93	95
10	Industri Produk dari Batu Bara dan Pengilangan Minyak Bumi	14	13	15	15	15

No.	Golongan Industri	2017	2018	2019	2020	2021
11	Industri Kimia dan Barang dari Bahan Kimia	210	212	209	274	283
12	Industri Farmasi, Produk Obat Kimia dan Obat Tradisional	65	65	63	72	76
13	Industri Karet, Barang dari Karet dan Plastik	373	354	366	476	477
14	Industri Barang Galian Bukan Logam	740	721	731	718	728
15	Industri Logam Dasar	55	53	54	82	84
16	Industri Barang Logam, Bukan Mesin dan Peralatannya	263	265	295	304	301
17	Industri Komputer, Barang Elektronik dan Optik	148	148	149	191	187
18	Industri Peralatan Listrik	118	113	118	137	133
19	Industri Mesin dan Peralatannya	103	115	124	164	168
20	Industri Kendaraan Bermotor, Trailer dan Semi Trailer	136	153	154	211	220
21	Industri Alat Angkutan Lainnya	81	81	83	111	119
22	Industri Alat Angkutan Lainnya	296	264	268	243	244

No.	Golongan Industri	2017	2018	2019	2020	2021
23	Industri Pengolahan lainnya	171	177	176	153	151
24	Jasa Reparasi dan Pemasangan Mesin dan Peralatan	4	1	3	4	7
	Jumlah	6.029	5.861	6.052	6.457	6.633

Sumber: Survei Industri Besar dan Sedang Tahunan, BPS Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah industri berdasarkan subsektornya di Jawa Barat terdapat 3 sektor industri dengan jumlah terbanyak. Industri tekstil menduduki peringkat pertama dengan jumlah 1.062 pada tahun 2021. Sedangkan industri makanan berada pada peringkat kedua dengan jumlah 1.011 pada tahun 2021 dan untuk peringkat ketiga yaitu industri pakaian jadi dengan jumlah 744 pada tahun 2021.

Kabupaten Purwakarta merupakan salah satu Kabupaten yang ada di Jawa Barat, Kabupaten Purwakarta juga merupakan sebuah Kabupaten yang tumbuh dan berkembang memiliki beragam potensi yang mampu menunjang perwujudan dan pembangunan secara nasional maupun daerah. Potensi yang dimiliki kawasan ini antara lain potensi dalam bidang pertanian, ekonomi, industri, dan pariwisata. Dengan modal kultur dan potensi yang dimiliki, Kabupaten Purwakarta menjadi sebuah daerah yang dinamis dan terus berkembang. Peningkatan angka laju pertumbuhan ekonomi dipicu oleh tiga sektor dominan industri, sektor perdagangan dan sektor pertanian. Berikut data laju pertumbuhan dan distribusi PDRB menurut lapangan usaha Kabupaten Purwakarta:

Tabel 1.2
Laju Pertumbuhan dan Distribusi PDRB Menurut Lapangan Usaha (Persen)
Kab. Purwakarta

Lapangan Usaha PDRB	Laju Pertumbuhan dan Distribusi PDRB Menurut Lapangan Usaha (Persen)					
	Laju Pertumbuhan PDRB			Distribusi PDRB		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	2.15	0.19	1.64	6.77	6.94	6.57
Pertambangan dan Penggalian	-0.08	-2.13	8.32	0.06	0.06	0.07
Industri Pengolahan	3.09	-2.85	3.52	57.18	57.01	57.60
Pengadaan Listrik dan Gas	5.28	-1.92	11.63	0.67	0.66	0.71
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	4.74	12.80	9.63	0.03	0.04	0.04
Konstruksi	5.88	-5.09	5.24	7.63	7.35	7.55
Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	7.52	-4.80	2.09	12.00	11.68	11.37
Transportasi dan Pergudangan	6.48	-2.87	0.79	2.49	2.49	2.43
Penyedia Akomodasi dan Makan Minum	7.65	-3.10	0.88	1.13	1.11	1.10
Informasi dan Komunikasi	9.67	28.02	6.34	1.43	1.85	1.83
Jasa Keuangan dan Asuransi	4.01	0.65	6.81	2.47	2.51	2.58
Real Estate	9.30	0.22	9.46	1.28	1.31	1.36
Jasa Perusahaan	9.23	-5.72	8.31	0.48	0.47	0.49
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	5.24	-4.44	-2.24	1.33	1.29	1.21
Jasa Pendidikan	5.24	5.90	1.40	2.25	2.46	2.42
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	8.38	-0.89	6.54	0.49	0.50	0.51
Jasa Lainnya	8.09	-3.52	0.98	2.30	2.28	2.16
Produk Domestik Regional Bruto	4.37	-2.13	3.42	100.00	100.00	100.00

Sumber: BPS Kabupaten Purwakarta 2022

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan besarnya persentase PDRB tiap sektor di Kabupaten Purwakarta. Sektor Industri pengolahan memenangkan peranan penting dalam menopang perekonomian di Kabupaten Purwakarta karena memiliki potensi dan peluang pasar yang diandalkan pada tahun 2021 laju pertumbuhan sebesar 3,52% dan distribusi PDRB pada tahun 2021 sebesar

57,60%, meskipun nilainya berfluktuasi. Sektor industri pengolahan merupakan penyumbang PDRB terbesar di Kabupaten Purwakarta, semakin besar kontribusi sektor industri maka diharapkan mampu menyerap tenaga lebih banyak.

Kabupaten Purwakarta mempunyai beberapa perusahaan garment dan tekstil sehingga dikenal dengan kawasan industri, banyaknya perusahaan garment yang berdomisili di Kabupaten Purwakarta dengan jumlah produksi yang cukup banyak pastinya perusahaan membutuhkan banyak karyawan untuk memaksimalkan jumlah produksi yang ingin ditargetkan. Berikut data jumlah produksi perusahaan garment di Kabupaten Purwakarta:

Tabel 1.3
Jumlah Data Produksi Perusahaan Garment di Kabupaten Purwakarta

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Produksi
1.	PT. Eins Trend	18.000.000
2.	PT. Indonesia Victory Garment	17.520.000
3.	PT. Sukawang	17.400.000
4.	PT. Segye Wicus Indonesia	16.800.000
5.	PT. Seyon Indonesia	15.600.000
6.	PT. Quty Karunia	15.480.000

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Purwakarta (2022)

Berdasarkan hasil tabel 1.3 diketahui bahwa data jumlah produksi perusahaan garment di Kabupaten Purwakarta PT. Quty Karunia menunjukkan nilai yang rendah dengan hasil yang diperoleh 16.800.000 juta produk dibandingkan dengan perusahaan yang lain. Peringkat yang dicapai merupakan suatu keberhasilan suatu perusahaan dalam memproduksi, akan tetapi peringkat yang diperoleh oleh PT. Quty Karunia merupakan gambaran umum kelemahan suatu perusahaan dalam menjalankan tugasnya dalam mencapai kontribusi nilai

yang sempurna tersebut menjadi fokus permasalahan suatu perusahaan. Tentu ini menjadi tantangan bagi pimpinan perusahaan dimana harus lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kinerjanya meningkat. Maka dari itu peneliti menindak lanjuti penelitian pada PT. Quty Karunia Kabupaten Purwakarta.

PT. Quty Karunia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang garment yang memproduksi dan mengeksport *soft toys, garment, rug, and cushion*. Selain itu PT. Quty Karunia juga salah satu perusahaan yang bekerja sama dengan salah satu perusahaan ritel perabot rumah tangga yaitu IKEA. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1990. Perusahaan ini didukung pula oleh sumber daya manusia yang merupakan tenaga ahli dan profesional, berpengalaman di bidangnya masing-masing.

Hamzah B. Uno mengatakan untuk mencapai hasil yang optimal, proyek selesai sesuai dengan target perusahaan, karyawan suatu perusahaan harus memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi kerja seseorang akan tampak pada kedisiplinan, tanggung jawab dalam melakukan kerja, serta kerja sama (Syamsuddin dkk 2018:2). Berikut adalah data hasil rekapitulasi kehadiran karyawan di PT. Quty Karunia Kabupaten Purwakarta dari tahun 2019-2021.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Quty Karunia Kab. Purwakarta

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja	Kehadiran	Kemangkiran
2019	200 Orang	312 Hari	95,3%	12,4%
2020	172 Orang	312 Hari	92,5%	17,3%
2021	120 Orang	312 Hari	87,7%	19,6%

Sumber: PT. Quty Karunia

Tabel 1.4 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan diatas menunjukkan bahwa dari jumlah 200 karyawan, persentase kehadiran karyawan mengalami penurunan dan kenaikan kemangkiran. Dapat terlihat sampai tahun 2021 mengalami penurunan hingga 87,7%, sedangkan tingkat kemangkiran meningkat hingga 19,6%. Tingginya tingkat kemangkiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan target produksi. Persentase tersebut berada di bawah target perusahaan mengenai tingkat kehadiran yang berada pada angka 97%. Jika keadaan Tingginya tingkat kemangkiran maka produktivitas semakin menurun yang mengakibatkan tujuan perusahaan tidak dapat dicapai dengan baik. Hal ini dapat diartikan dengan adanya masalah yang berhubungan langsung dengan karyawan sehubungan dengan semangat dan motivasi kerja karyawan. Perusahaan harus mampu mengatasi masalah yang terjadi, sehingga motivasi karyawan dapat dipulihkan kembali.

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting di sebuah perusahaan, karna jika karyawan tidak memiliki motivasi kerja maka dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan berdampak terhadap berlangsungnya kegiatan produksi perusahaan yang akan berakibat tidak tercapainya tujuan perusahaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya jika motivasi kerja yang rendah maka karyawan tidak memiliki semangat lagi untuk bekerja. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berikut adalah hasil pra survey yang dilakukan peneliti mengenai Motivasi Kerja karyawan di PT. Quty Karunia:

Tabel 1.5
Hasil Pra Survey Tentang Kondisi Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Quty Karunia Kab. Purwakarta

Variable	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Motivasi Kerja	kebutuhan atas prestasi	3	4	11	10	2	85	2,83
	kebutuhan akan afiliasi	3	4	10	11	2	86	2,87
	Kebutuhan akan kekuasaan	2	8	11	6	3	90	3,00
	Skor Rata-rata Motivasi Kerja Karyawan							2,90
Rata-rata skor = jumlah skor : jumlah responden (30) Jumlah skor rata-rata = Total rata-rata : jumlah pertanyaan kuisioner								

Sumber: Hasil olah data kuisioner prasurvey oleh peneliti (2022)

Berdasarkan hasil Tabel 1.5 menunjukkan bahwa jumlah skor rata-rata variabel motivasi kerja karyawan secara umum berada pada skor 2,90 artinya masih belum optimalnya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan dengan dilihat dari 3 dimensi yang ada serta masih terdapat karyawan yang masih kurang meningkatkan kreatifitasnya dan belum memiliki keinginan untuk melebihi target produksi yang telah ditargetkan perusahaan. Variabel motivasi dipengaruhi skor rata-rata terendah yaitu dimensi kebutuhan akan prestasi dengan nilai rata-rata 2,83 dan dimensi kebutuhan atas afiliasi sebesar 2,87.

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja karyawan PT. Quty Karunia Kab. Purwakarta kurang optimal, yang disebabkan

masih kurangnya kebutuhan akan prestasi. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara dan kuisisioner pendahuluan kepada 30 responden pada karyawan PT. Quty Karunia Kab. Purwakarta yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang terjadi, dapat dilihat pada tabel 1.6 berikut:

Tabel 1.6
Hasil Rekapitulasi Tentang Kondisi Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS		
1.	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	2	10	13	4	1	98	3,27
		Gaji	11	8	5	4	2	112	3,73
		Promosi	7	8	6	6	3	100	3,33
		Supervisi	2	5	17	7	0	95	3,17
		Rekan kerja	2	8	9	5	7	86	2,87
Skor Rata-rata Kepuasan Kerja								3,27	
2.	Punishment	<i>Punishment Preventif</i>	3	9	10	4	2	91	3,03
		<i>Punishment Reprensif</i>	5	10	6	7	0	97	3,23
Skor Rata-rata Punishment								3,13	
3.	Kepemimpinan	Kepemimpinan berinovasi	8	7	10	4	1	107	3,56
		Kepemimpinan motivasi	4	10	10	5	1	101	3,36
		Kepemimpinan kontroler	5	8	7	7	3	95	3,16
Skor Rata-rata Pelatihan								3,36	
4.	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	3	2	8	12	5	76	2,53
			2	6	9	11	2	85	2,83
		Lingkungan kerja non fisik	2	4	12	11	1	85	2,83
			1	5	12	10	2	83	2,77
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								2,74	
5.	Kompetensi	Pengetahuan	10	8	8	3	0	112	3,73

		Keterampilan	11	9	8	1	1	118	3,93
		Motif	12	7	6	2	0	110	3,66
		Sifat	10	8	5	2	4	113	3,76
		Citra diri	10	9	5	1	3	106	3,53
		Skor Rata-rata Kompetensi							3,72
6.	Reward	Gaji dan bonus	3	4	9	13	1	85	2,83
		Kesejahteraan	3	5	7	11	4	83	2,76
		Pengembangan karir	3	7	9	8	3	89	2,96
		Penghargaan psikologis	2	5	8	11	4	80	2,67
		Skor Rata-rata Reward							2,81

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra-survey oleh peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai kondisi 6 faktor yang kemungkinan dapat mempengaruhi motivasi kerja PT. Quty Karunia Kab. Purwakarta dimana menghasilkan 2 variabel yang menunjukkan adanya permasalahan yang dominan pada lingkungan kerja dan *reward*, dimana masing-masing memiliki persentase 2,74 dan 2,81 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *reward* masih dibawah standar. Bahwa variabel lingkungan kerja memperlihatkan terdapat masalah yaitu kondisi tempat kerja yang kurang nyaman dan hubungan antar karyawan diperusahaan masih belum terjalin dengan baik seperti kurangnya dukungan dari rekan kerja, maka dari itu karyawan tidak puas dengan lingkungan yang diberikan oleh PT. Quty Karunia Kab. Purwakarta. Vabel *reward* terdapat masalah dimana terdapat masalah yaitu kurangnya apresiasi dari pimpinan perusahaan

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

perusahaan agar karyawan nyaman ketika melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja sendiri merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan lingkungan kerja yang baik dan mendukung mampu memberikan motivasi kerja bagi karyawan untuk bekerja lebih giat. Sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja buruk seperti suasana bekerja kurang nyaman hubungan antar rekan kerja kurang baik itu akan mempengaruhi turunnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2017:21) lingkungan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Upaya untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja di PT. Quty Karunia Purwakarta maka dilakukan penyebaran kuesioner pra survey terhadap 30 orang karyawan di PT. Quty Karunia Purwakarta seperti pada tabel 1.7 Berikut data yang diperoleh:

Tabel 1.7
Variabel Lingkungan Kerja pada PT. Quty Karunia Kab. Purwakarta pada tahun 2022

No.	Dimensi	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1.	Lingkungan Kerja Fisik	1. Kondisi tempat saya bekerja sangat nyaman	3	2	8	12	5	76	2,53
		2. Saya memperoleh peralatan kerja yang memadai untuk bekerja	2	6	9	11	2	85	2,83
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Saya sering bertukar informasi/pe ngalaman	2	4	12	11	1	85	2,83

		mengenai pekerjaan yang saya lakukan							
		2. Rekan kerja selalu memberikan dukungan saat saya bekerja.	1	5	12	10	2	83	2,77
Jumlah skor rata-rata variabel Lingkungan Kerja									2,74

Sumber: Hasil olah data kuisioner prasurvey oleh peneliti (2022)

Berdasarkan hasil Tabel 1.7 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey mengenai lingkungan kerja menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai skor rata-rata yaitu 2,74. Hal ini dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja yang dirasakan karyawan masih belum memuaskan. Seperti kurang nyamannya suasana lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan diperusahaan masih belum terjalin dengan baik.

Selain faktor lingkungan kerja *reward* juga menjadi salah satu elemen yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. *Reward* diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar karyawan terus bisa berkontribusi dalam memberikan ide serta inovasi yang baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan baik secara finansial atau non finansial (Adhitomo Wirawan & Ismi Nur Afani 2018:244). Selain itu Pemberian *reward* pada sebuah perusahaan haruslah bersikap adil, dalam arti bahwa pemberian *reward* harus diberikan kepada karyawan dengan beberapa alasan yang berkaitan dengan kualitas dan prestasi yang dicapai oleh karyawan juga agar karyawan lebih berkualitas dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya diberikan. *Reward* diberikan dalam bentuk sebuah penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi

kerja kepada karyawan agar mencapai tujuan dan mencapai target atau tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Untuk mengetahui bagaimana gambaran *reward* yang diberikan kepada karyawan, maka peneliti melakukan pra survei mengenai *reward* di PT. Quty Karunia Purwakarta dengan membagikan kuesioner kepada 30 karyawan yang menjadi responden. Berikut hasil data yang diperoleh:

Tabel 1.8
Variabel Reward pada PT. Quty Karunia Kab. Purwakarta pada Tahun 2022

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata Skor
		S	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1.	Gaji dan bonus	3	4	9	13	1	85	2,83
2.	Kesejahteraan	3	5	7	11	4	83	2,77
3.	Pengembangan karir	3	7	9	8	3	89	2,97
4.	Penghargaan psikolog dan social	2	5	8	11	4	80	2,67
Jumlah skor rata-rata variabel <i>Reward</i>								2,81

Sumber: Hasil olah data kuisisioner prasurvei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.8 dari hasil kuisisioner prasurvei mengenai *reward* menyatakan bahwa *reward* memiliki jumlah skor rata-rata 2,81 hal ini dapat dikatakan masih kurangnya *reward* yang diberikan. Dimensi yang memiliki rata-rata terkecil yaitu penghargaan psikolog dan sosial dengan nilai rata-rata 2,67, artinya masih kurangnya apresiasi dari pimpinan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan masih terbatasnya sistem *reward*. Keterbatasan tersebut diantaranya dasar penilaian atas *reward*, kesesuaian *reward* dengan prestasi kerja, dan konsistensi *reward*.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan berdasarkan data yang disajikan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Quty Karunia mengenai lingkungan kerja dan *reward* yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul. **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *REWARD* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. QUTY KARUNIA KAB. PURWAKARTA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah di uraikan pada latar belakang, bahwa permasalahan yang terjadi di PT. Quty Karunia Kab. Purwakarta, dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja
 - a. Suasana tempat kerja yang kurang nyaman.
 - b. Hubungan kerja yang kurang baik antara rekan kerja.
2. *Reward*
 - a. *Reward* yang ada masih memiliki kekurangan.
 - b. Kurangnya apresiasi dari pimpinan perusahaan.
3. Motivasi Kerja Karyawan
 - a. Masih belum optimalnya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan.
 - b. Masih kurangnya tingkat kreatifitas karyawan.

- c. Karyawan kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan presentasi dalam bekerja.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja pada PT. Quty Karunia Kab. Purwakarta.
2. Bagaimana *reward* pada PT. Quty Karunia Kab. Purwakarta.
3. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Quty Karunia Kab. Purwakarta.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Quty Karunia Kab. Purwakarta baik secara simultan dan parsial.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja pada PT. Quty Karunia Kab. Purwakarta.
2. *Reward* pada PT. Quty Karunia Kab. Purwakarta.
3. Motivasi kerja karyawan pada PT. Quty Karunia Kab. Purwakarta.
4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Quty Karunia Kab. Purwakarta baik secara simultan dan parsial.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi penulis, tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi, dan referensi dalam penelitian di bibadang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya kajian tentang Lingkungan kerja, *Reward*, dan Motivasi Kerja karyawan. Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khusunya yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan kerja dan *Reward* terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Mengetahui definisi serta pengaruh Lingkungan kerja dan *Reward* terhadap Motivasi kerja karyawan.
3. Dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna

teoritis pada perspektif akademis, penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu manajemen dan konsep mengenai Lingkungan Kerja, *Reward* serta pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Bagi Peneliti

- a. Lingkungan kerja karyawan PT. Quty Karunia.
- b. *Reward* PT. Quty Karunia.
- c. Motivasi kerja karyawan PT. Quty Karunia.
- d. Menerapkan ilmu ekonomi tepatnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusi yang diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Quty Karunia.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Quty Karunia.

3. Bagi pihak lain

- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh lingkungan kerja dan reward terhadap motivasi kerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi saran informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

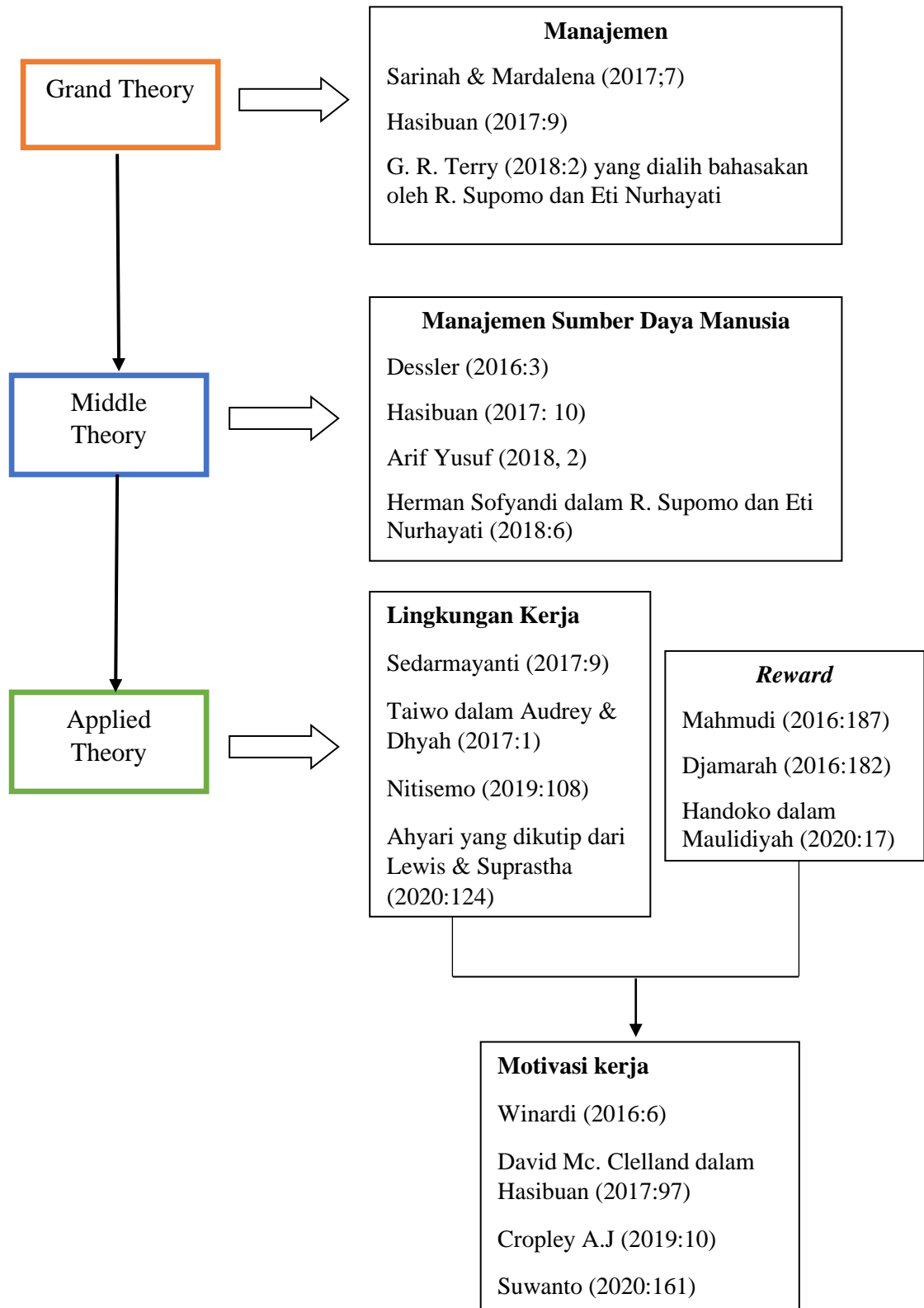
2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini berisikan konsep dan landasan teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti yaitu variabel lingkungan kerja, *reward* dan motivasi kerja. Sehingga dalam kajian pustaka ini dapat mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel penelitian. Landasan teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dan para ahli. Pada uraian selanjutnya peneliti akan menyajikan kerangka landasan teori yang digunakan untuk mengetahui *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory* pada penelitian ini.

2.1.1 Landasan Teori Yang Digunakan

Pada sub bab ini, penelitian ini juga akan menjelaskan mengenai teori yang digunakan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini juga, peneliti menggunakan berbagai sumber dan literatur baik berupa buku maupun referensi lain sebagai dasar teori dalam penelitian ini dan juga dilakukan kajian mengenai teori yang digunakan yang terdiri dari: *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. Selain teori, dilakukan juga pengkajian hasil para peneliti sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung penelitian ini. Berikut peneliti sajikan dalam

bentuk gambar mengenai bentuk gambar mengenai teori yang digunakan dalam penelitian ini.



2.1.2 Pengertian Organisasi

Organisasi dapat dikatakan sebagai alat untuk mencapai tujuan, oleh karena itu organisasi dapat dikatakan sebagai wadah kegiatan dari pada orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Organisasi diciptakan agar dapat kesatupaduan dalam gerak dan aktivitas untuk mencapai kesuksesan dan meraih keuntungan bagi organisasi.

Pengertian organisasi dilihat dari pada sudut dinamikanya, aktivitas atau tindakan dari pada tata hubungan yang terjadi di dalam organisasi itu, baik yang bersifat formal maupun informal. Adapun Pengertian Organisasi menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Stephen P (2016:2), pengertian dari organisasi adalah

“Salah satu unit sosial yang dikoordinasikan secara sengaja terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi dan berwenang untuk mengerjakan usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Menurut Gibson, dkk (2017:7) mendefinisikan bahwa:

“Organisasi sebagai kesatuan yang memungkinkan masyarakat untuk mencapai tujuan tertentu yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan”.

Menurut James D Mooney dalam Arie (2018:1), menyatakan bahwa:

“Organization is the form of every human, association for the assignment of common purpose”.

Jika kita membicarakan organisasi sebagai suatu sistem, berarti memandangnya terdiri dari unsur-unsur yang saling bergantung dan di dalamnya terdapat sub-sub sistem. Sedangkan struktur di sini mengisyaratkan

bahwa di dalam organisasi terdapat suatu kadar formalitas dan adanya pembagian tugas atau peranan yang harus dimainkan oleh anggota-anggota kelompoknya. Istilah organisasi dapat pula diartikan sebagai suatu perkumpulan atau perhimpunan yang terdiri dari dua orang atau lebih punya komitmen bersama dan ikatan formal mencapai tujuan organisasi, dan di dalam perhimpunannya terdapat hubungan antar anggota dan kelompok dan antara pemimpin dan anggota yang dipimpin atau bawahan.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa Organisasi adalah kesatuan dari seluruh kegiatan yang erat saling berkaitan antara setiap anggota yang ada di dalamnya secara terkoordinir dan memiliki tujuan tertentu. Betapa pentingnya organisasi sebagai alat administrasi dan manajemen dalam melaksanakan segala kebijakan atau keputusan yang dibuat pada tingkatan administratif maupun manajerial.

2.1.3 Pengertian Manajemen

Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan antara aktivitas satu dengan aktivitas lainnya. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berada dalam suatu organisasi akan tetapi mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang

dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki rangkaian ini dinamakan dengan manajemen.

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

Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa perancis kuno, yaitu “*management*”, yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. Adapun beberapa pendapat mengenai pengertian manajemen, yaitu:

Menurut Sarinah & Mardalena (2017:7) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Menurut Hasibuan (2017:9) mengemukakan bahwa:

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

Definisi manajemen menurut G. R. Terry dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:2) yaitu:

“Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

Dari definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi segala aktivitas kerja agar mencapai hasil yang diinginkan dan bertujuan untuk pencapaian tujuan bersama.

2.1.3.1 Fungsi-fungsi Manajemen

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Tjiptono (2016:04) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Pengertian perencanaan ialah proses penentuan tindakan perusahaan untuk membuat berbagai rencana agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Fungsi Pengorganisasian

Pengertian pengorganisasian ialah salah satu kegiatan pengaturan organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai

dengan tugas yang diberikan kepada individu atau organisasi agar tercipta mekanisme untuk menjalankan rencana.

3. Fungsi Pelaksanaan

Pengertian pelaksanaan merupakan proses penggerakkan karyawan agar menjalankan suatu kegiatan sebagai tujuan bersama.

4. Fungsi Pengawasan

Pengertian pengawasan merupakan proses mengawasi berbagai macam kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi untuk menjamin pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hal tersebut penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, dimana semua aspek bekerja sama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

2.1.3.2 Unsur - Unsur Manajemen

Seorang manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Manullang dalam Usman Effendi (2017:28) tentang unsur manajemen, terdiri dari atas 6M (*man, money, materials, machines, methods, dan markets*). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

2. Uang (*Money*)

Money merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, bahan baku, pembayaran gaji, dan lain sebagainya.

3. Bahan (*Materials*)

Materials adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang/jasa.

4. Mesin (*Machine*)

Machine adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa.

5. Metode (*Methods*)

Methods adalah cara-cara yang ditempuh atau teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional.

6. Pasar (*Market*)

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan.

Berdasarkan uraian diatas mengenai unsur manajemen, penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa unsur manajemen merupakan elemen yang ada dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan yang apabila semua unsur itu digabungkan akan menghasilkan sebuah sinergi guna keberhasilan dari sebuah organisasi atau perusahaan itu sendiri dalam mencapai tujuannya.

2.1.4 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan strategis serta berhubungan untuk mengelola asset paling berharga milik perusahaan yaitu orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan baik secara personal maupun tim dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai visi perusahaan. Berikut ini beberapa pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia:

Menurut Dessler (2016:3) mengemukakan bahwa:

“Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, taking into account their employment relationship, health and safety, and equity issues.”

Menurut Hasibuan (2017: 10) 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”.

Menurut Arif Yusuf (2018:2) menyatakan bahwa:

“Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut Herman Sofyandi dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6)

menyebutkan manajemen sumber daya manusia yaitu:

“Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari planning, organizing, leading, dan controlling dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2.1.4.1 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting bagi pertumbuhan suatu perusahaan. Hal ini bertujuan untuk menentukan kualitas yang

dimiliki perusahaan dengan menerapkan fungsi SDM, maka perusahaan dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Berikut adalah fungsi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Menurut Hasibuan (2017:21) menyebut bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan 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, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

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

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan 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.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah suatu kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

e. Pengadaan (*Procurement*)

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

f. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan mengajarkan keahlian yang diperlukan baik untuk pekerja saat ini maupun dimasa mendatang oleh para manajer profesional.

g. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

h. Pengadaan (*Procurement*)

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

i. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan mengajarkan keahlian yang diperlukan baik untuk pekerja saat ini maupun dimasa mendatang oleh para manajer profesional.

j. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan dari perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

k. Pengintergrasian (*Integration*)

Pengintergrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

l. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka mau bekerja sama sampai waktu pensiun.

m. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan instansi pemerintahan dan norma-norma sosial.

n. Pemberhentian (*Seperation*)

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia maka penulis telah sampai pada pemahaman bahwa terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan maupun tujuan individu dalam organisasi, peranan dari manajemen sumber daya manusia baik fungsi yang bersifat manajerial maupun operasional sangat menunjang dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

2.1.4.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Strategi mengelola karyawan oleh Arif Yusuf (2018:16-18), ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara-cara sebagai berikut:

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

- d) Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e) Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

3. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional, dan yang terakhir adalah tujuan individual dari karyawan itu sendiri.

2.1.5 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran yang penting dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepada karyawan, dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan serta memberikan semangat kerja kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat mempengaruhi peningkatan motivasi kerja

karyawan. Beberapa ahli mengemukakan pengertian Lingkungan Kerja diantaranya adalah:

Menurut Sedarmayanti (2017:9) menyatakan bahwa

“Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Menurut Taiwo dalam Audrey & Dhyah (2017:1) menjelaskan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja”.

Menurut Nitisemito (2019:108) menyatakan bahwa:

“The work environment is everything around an employee and can influence the task of carrying out such duties as air conditioning, living, and other things”.

Menurut Ahyari yang dikutip dari Lewis & Suprastha, (2020:124) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam perusahaan yang bersangkutan”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik secara langsung atau tidak yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaannya saat melakukan pekerjaan.

2.1.5.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Menurut Siagian (2016:57) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

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

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

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya

mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.1.5.2 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

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

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

a. Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi dilingkungann 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 pegawai.
- 2) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi 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* atau *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:21)

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pencahayaan

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

b. Kelembapan

Kelembaban adalah banyak air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari

udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

c. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi yang dapat merusak kerja sama.

d. Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna yang dapat berpengaruh terhadap konsentrasi.

e. Ruang gerak

Ruang gerak yang diperlukan suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

f. Fasilitas

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

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a) Hubungan kerja antar bawahan dan atasan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

b) Hubungan kerja antar rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2.1.6 Pengertian *Reward*

Atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan manajer dan hasil yang diperoleh, pekerja mendapat upah atau gaji. Sementara itu, untuk meningkatkan motivasi kerja, manajer menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan. Di luar upah, gaji, dan insentif sering kali pemimpin memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjanya. Beberapa ahli menjelaskan tentang definisi *Reward*, di antaranya adalah:

Reward menurut Mahmudi (2016:187) dapat diartikan sebagai

“Penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Sistem *reward* adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi”.

Menurut Djamarah, dkk (2016:182) menyatakan bahwa:

“*Reward* adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan cenderamata”. Hadiah yang diberikan kepada orang lain berupa apa saja, tergantung dari keinginan pemberi. Dengan kata lain, *reward* adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji”.

Menurut Handoko dalam Maulidiyah (2020:17) menyatakan bahwa:

“*Reward* merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian dari *reward* menurut beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.6.1 Tujuan *Reward*

Menurut Ivancevich dalam Hidayat (2018) tujuan utama dari program *reward* adalah:

1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung organisasi.
2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.

3. Mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Menurut (Sedamaryanti, 2017:83) Penghargaan dapat menjembatani gap antara tujuan perusahaan dengan harapan dan aspirasi individual. Untuk dapat efektif, sistem penghargaan organisasional harus menyediakan 4 hal, yaitu:

1. Tingkat penghargaan untuk memenuhi kebutuhan dasar perusahaan.
2. Kesamaan dengan pasar tenaga kerja eksternal.
3. Kesamaan di dalam organisasi.
4. Perlakuan yang berdasarkan kebutuhan individual terhadap anggota.

Secara luas *Reward* diciptakan untuk menarik, menahan, dan meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan. Namun, tujuan yang lebih penting di dalamnya adalah keadilan atas persamaan yang bisa dicapai dengan tiga dimensi berikut:

1. Kesamaan Internal: berdasarkan kualitas dari apa yang diberikan karyawan bagi perusahaan.
2. Kesamaan Eksternal: disesuaikan dengan pembayaran rata-rata perusahaan lainnya.
3. Kesamaan Individual: pembayaran yang adil sesama individu yang melakukan pekerjaan yang sama atau serupa.

Karyawan menginginkan penghargaan yang seimbang dengan apa yang diberikannya kepada perusahaan dan sama dengan yang diterima karyawan lain dengan pekerjaan serupa. Jika karyawan tidak memperolehnya, maka cenderung akan mengurangi sumbangsih mereka atau bahkan keluar dari perusahaan.

Jadi dalam sisi yang lebih luas, sistem penghargaan dirancang agar mampu menarik perhatian, mempertahankan dan mendorong karyawan agar bekerja lebih produktif. Di mana sistem penghargaan harus mencerminkan penghargaan bagi pegawai dan perusahaan.

Jadi dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan *Reward* adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan baik waktu, pikiran maupun prestasi. *Reward* juga diberikan guna memotivasi serta menambah semangat karyawan supaya bisa memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

2.1.6.2 Jenis-jenis *Reward*

Macam-macam *Reward* Menurut Byard dan Rue dalam Iswanto (2015), dalam sistem penghargaan organisasional berisi berbagai macam penghargaan yang ditawarkan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Disini perusahaan menawarkan berbagai penghargaan antara lain yaitu penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstinsik yang diterima oleh karyawan karena telah menyelesaikan tugas atau kewajiban yang diberikan perusahaan kepadanya.

1. Sistem *Reward* Intrinsik

Menurut schuster dalam Iswanto (2015) sistem penghargaan intrinsik ini merupakan penghargaan yang berasal dari respon individual terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu para karyawan dapat menerima sebuah penghargaan intrinsik ini apabila karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugasnya tanpa ada bantuan dari pihak ketiga. Dan dapat diartikan bahwa penghargaan intrinsik ini dapat tidaknya suatu kaaryawan

ditentukan dari diri mereka sendiri dengan pekerjaan yang telah dihasilkan.

2. Sistem *Reward* Ekstrinsik

Menurut Schuster, Bryan dan Rue dalam Iswanto (2015) penghargaan ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang dikontrol langsung oleh perusahaan dan diserahkan langsung oleh perusahaan kepada karyawan yang menerima penghargaan tersebut karna kerja keras mereka diakui oleh perusahaan yang telah mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Dan penghargaan ekstrinsik itu mencakup penghargaan finansial maupun nonfinansial untuk menanggapi usaha baik secara kuantitas maupun kualitas.

2.1.6.3 Norma *Reward*

Hubungan antara pekerja dan majikan dapat dikatakan sebagai pertukaran.

Pekerja menukarkan waktu dan bakatnya untuk mendapatkan reward (Wibowo 2017:310). Secara ideal ada empat norma dalam setiap *reward* yang berbeda, yaitu:

1. *Profit maximization* (memaksimalkan keuntungan)

Perusahaan yang mencari keuntungan maksimum membayar upah rendah untuk usaha maksimum. Sebaliknya, pekerja yang mencari keuntungan maksimum akan mencari reward maksimum.

2. *Equity* (keadilan)

Memberikan penghargaan dilakukan dengan mempertimbangkan aspek keadilan. Reward harus dialokasikan secara proporsional sesuai dengan kontribusinya.

3. *Equality* (kesamaan)

Setiap orang harus mendapat reward yang sama. Tanpa memandang perbandingan kontribusi.

4. *Need* (kebutuhan)

Reward didistribusikan menurut kebutuhan pekerja, tanpa memandang kontribusinya. Jadi menurut pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa reward yang baik dapat memotivasi orang serta memuaskan mereka sehingga dapat menumbuhkan komitmen dan loyalitas terhadap organisasi. Diantaranya *profit maximization, goal congruance, equity, equility*, dan kebutuhan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan bila ingin tujuan organisasi dan individu karyawannya ingin tercapai.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator-indikator *Reward*

Menurut Mahmudi (2016:187) dimensi dan indikator-indikator *reward*, yaitu sebagai berikut:

1. Gaji dan Bonus

Gaji merupakan komponen reward yang sangat penting bagi karyawan gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stockgrant*).

Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham. Paket gaji yang ditawarkan sebagai reward meliputi komponen sebagai berikut:

- a. Kenaikan gaji pokok.
- b. Tambahan honorarium.
- c. Insentif jangka pendek.
- d. Insentif jangka panjang.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas presentasi kerja misalnya:

- a. Tunjangan (misalnya tunjangan jabatan, tunjangan ketenagakerjaan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua).
- b. Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas.
- c. kesejahteraan rohani misalnya (rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya).

3. Pengembangan Karier

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan. Keterampilan dan keahliannya. Pemberian reward melalui pengembangan karir dapat berbentuk:

- a. Penugasan untuk studi lanjut.
 - b. Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, workshop, lokakarya, seminar, semiloka dan sebagainya.
 - c. Penugasan untuk magang atau studi banding.
4. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan karena setiap karyawan merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya:

- a. Promosi jabatan.
- b. Pemberian kepercayaan.
- c. Peningkatan tanggung jawab.
- d. Pemberian otonomi yang lebih luas.
- e. Penempatan lokasi kerja yang lebih baik.
- f. Pengakuan.
- g. Pujian.

2.1.7 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti “dorongan atau daya gerak”. Motivasi sangat penting karena pemberian motivasi yang tepat akan

menimbulkan semangat kerja kemauan bekerja, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat kerja, kemauan untuk bekerja dengan ikhlas maka akan membuat pekerjaan lebih maksimal yang otomatis akan meningkatkan produktifitas kerja yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi.

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa 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 kinerjanya secara positif atau negatif.

Menurut David Mc. Clelland dalam Hasibuan (2017:97) menyatakan bahwa:

“Cadangan energi potensial yang dimiliki seorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif”

Menurut Cropley A.J (2019:10) menyatakan bahwa:

“Motivation is Goal to be achieved through a certain behavior”. Definisi tersebut dapat di artikan bahwa motivasi adalah tujuan yang ingin di capai melalui perilaku tertentu”.

Menurut Suwanto (2020:161) menyatakan bahwa:

“Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”.

Dari beberapa pendapat para ahli motivasi kerja disimpulkan bahwa pentingnya motivasi kerja karena motivasi kerja dapat memberikan dampak tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

2.1.7.1 Faktor-faktor Pemberian Motivasi

Faktor-faktor pemberian Motivasi Menurut Edy Sutrisno (2017:116) dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari karyawan:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat dipengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- 5) Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam pemberian motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal itu adalah:

- 1) Kondisi lingkungan kerja.
- 2) Kompensasi yang memadai.

- 3) Supervisi yang baik.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan.
- 5) Status dan tanggung jawab.
- 6) Peraturan yang fleksibel.

2.1.7.2 Teori-teori Motivasi

Teori motivasi adalah teori yang mengulas mengenai motivasi serta mengelompokkannya menjadi beberapa bentuk dari kurun waktu ke waktu. Dibawah ini terdapat beberapa teori yang mengemukakan tentang motivasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow

Teori hierarki kebutuhan dari Abraham. Robbins dan Judge dalam Diana Angelica (2016:223) teori motivasi yang dikembangkan Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhann, yaitu:

a. Kebutuhan Fisikologis (*Physiological Needs*).

Yaitu kebutuhan seperti: makan minum, perlindungan fisik, bernafas. Seksual, dsb. Ini merupakan kebutuhan yang paling dasar atau kebutuhan tingkat rendah.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*).

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal, dan intelektual.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*).

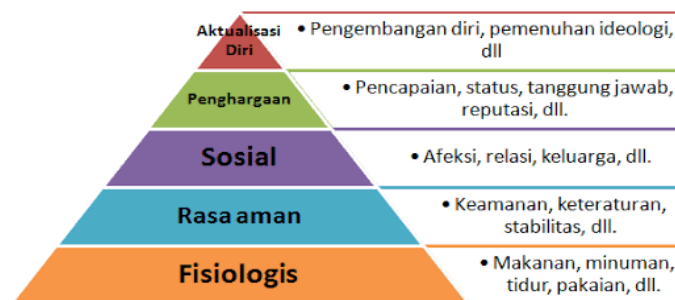
Kebutuhan untuk merasa memiliki kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*).

Yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

e. 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-kebutuhan atau kebutuhan atas tingkat itu.



Gambar 2.1 Tingkat Kebutuhan

2. Teori Kebutuhan Berprestasi (*Mc. Celland Theory of needs*)

Teori ini lebih dikenal dengan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Needs for Achievement* (N. Ach) yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-

beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi tersebut sebagai keinginan yang melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit.

David Mc. Clelland dalam Mangkunegara (2017:97) sesuai dengan karakteristik focus dalam penelitian ini, mengukur potensi karyawan melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas organisasi yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi, Motivasi terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*Needs of Achievement*).
 - a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas.
 - b. Kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan.
 - c. Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan atau apresiasi.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*Needs of affiliation*).
 - a. Kebutuhan untuk diterima.
 - b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai.
 - c. Kebutuhan untuk ikut serta dalam bekerja sama.
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*Needs of power*).
 - a. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan.
 - b. Kebutuhan untuk menduduki posisi tertentu.
 - c. Kebutuhan untuk berpartisipasi menentukan tujuan.

3. Teori Clayton Alderfer (Teori “ERG”)

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Aderfer, yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari Abraham Maslow. Teori ini menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan manusia yaitu:

a. *Existence Needs.*

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti: makan, minum pakaian, bernafas, gaji, keamanan, kondisi kerja.

b. *Relatedness Needs.*

Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.

c. *Growth Needs.*

Berhubungan dengan kebutuhan perkembangan diri. Hal ini berhubungan dengan kemampuan atau skill.

4. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Ada dua macam faktor kebutuhan yang diinginkan oleh seseorang, yaitu:

a. Faktor pemeliharaan (*Maintenance factors*)

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

b. Aspek Instrinsik (*Job content*)

Kebutuhan ini meliputi serangkaian aspek instrinsik, jika terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tindak motivasi yang kuat, maka dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

5. Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Mengemukakan pandangan yang berbeda mengenai manusia. Teori X ditandai dengan hal negative, sedangkan teori Y ditandai dengan hal positif. Mc. Gregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer mengenai kodrat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan.

Menurut teori X ada empat pengandaian, yaitu:

- a. Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja.
- b. Umumnya karyawan tidak berambisi untuk mencapai prestasi dan selalu menghindari tanggung jawabnya.
- c. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Kontras dengan hal negative, ada empat pengandaian positif atau teori Y yang dikemukakan oleh Mc. Gregor, yaitu:

- a. Karyawan dapat menganggap kerja sama wajarnya dengan bermain dan beristirahat.
- b. Karyawan lebih bertanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai kerja yang optimal.
- c. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.
- d. Memiliki kemampuan yang inovatif dan kreatif dalam memecahkan masalah atau menyelesaikan tugas-tugasnya.

6. Teori Harapan

Victor H. Vroom dalam Veithzal (2016:253)

Akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Teori ini memfokuskan pada tiga hubungan, antara lain:

- a. Hubungan upaya kinerja.
- b. Hubungan kinerja ganjaran.
- c. Hubungan ganjaran tujuan.

Teori harapan ini membantu para karyawan dalam menentukan hal-hal yang diinginkannya serta menunjukkan cara-cara yang paling tepat untuk mewujudkan keinginannya.

2.1.7.3 Dimensi dan Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut David Mc. Clelland dalam Hasibuan (2017:97), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan atas prestasi (*Needs of Achievement*).
 - a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas.
 - b. Kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan.
 - c. Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan atau apresiasi.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*Needs of Affiliation*)
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan dia bekerja.
 - b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai.

- c. Kebutuhan akan perasaan ikut serta.
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*Needs of Power*)
- a. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan.
 - b. Kebutuhan untuk menduduki posisi tertentu.
 - c. Kebutuhan untuk berpartisipasi menentukan tujuan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan penulis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Lingkungan kerja, *Reward*, dan yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal penelitian sebagai bahan perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Judul Penelitian, Penelitian dan hasil judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
1.	Pramudia (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Mayora Indah Tbk. <i>Manajemen Reseach Jurnal</i>	a. Variabel Independen yang digunakan sama yaitu Lingkungan Kerja. b. Variabel Dependen yang digunakan	a. Tempat atau objek penelitian berbeda. b. Kota penelitian berbeda.	Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap

NO	Judul Penelitian, Penelitian dan hasil judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	<i>Vol 1 No. 1 April 2022.</i>	sama yaitu Motivasi Kerja.		motivasi kerja.
2.	<p>Ni Putu, I Wayan dan Bagus Nyoman (2022).</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiara Indah Abadi.</p> <p>Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar Volume 3, Nomor 2, Tahun 2022</p>	<p>a. Variabel Independen yang digunakan sama yaitu Lingkungan Kerja.</p> <p>b. Variabel Dependen yang digunakan sama yaitu Motivasi Kerja.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Kota penelitian berbeda.</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.</p>
3.	<p>Nesia, Renny, dan Yoko (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Deraya</p> <p>Jurnal Sosial dan Sains Vol 2 No. 5</p>	<p>a. Salah satu variabel independen yang digunakan sama yaitu <i>Reward</i></p> <p>b. Variabel Dependen yang digunakan sama yaitu Motivasi Kerja.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Kota penelitian berbeda.</p> <p>c. Penulis tidak meneliti mengenai variabel <i>Punishment</i>.</p>	<p>Didalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara <i>reward</i> terhadap motivasi kerja karyawan.</p>
4.	Eva, Arif, & Nurminingsih (2021)	a. Variabel independen yang digunakan	a. Tempat atau objek penelitian berbeda.	Dalam penelitiann ini terdapat hasil bahwa

NO	Judul Penelitian, Penelitian dan hasil judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Reward</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Kaliaren Jaya Polywood)</p> <p>Jurnal Administrasi & Manajemen Vol 11, No. 2 (2021)</p>	<p>sama yaitu Lingkungan Kerja.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan peneliti dan penulis sama yaitu motivasi kerja karyawan.</p>	<p>b. Kota penelitian berbeda.</p>	<p>lingkungan kerja dan <i>reward</i> terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.</p>
5.	<p>Priambudi (2021)</p> <p>Pengaruh Lingkungan kerja, <i>Reward</i> dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada PT. BPR Arthamandiri Pujon Malang.</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 8 No. 1</p>	<p>a. Variabel independen yang digunakan sama yaitu Lingkungan Kerja dan <i>reward</i>.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan peneliti dan penulis sama yaitu motivasi kerja karyawan.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Kota penelitian berbeda.</p> <p>c. Penulis tidak meneliti mengenai gaya kepemimpinan .</p>	<p>Dalam penelitiann ini terdapat hasil bahwa lingkungan kerja dan <i>reward</i> terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.</p>
6.	<p>Ivan, Ismail, Lutfaida, Latifa, Irma, dan Setia (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Motivasi kerja karyawan. (Studi kasus pada karyawan PT. Makitamega</p>	<p>a. Terdapat satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>reward</i>.</p> <p>b. Variabel dependen yang</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama.</p>	<p>Di dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat hasil yang positif dan signifikan antara <i>reward</i> terhadap</p>

NO	Judul Penelitian, Penelitian dan hasil judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	Makmur Perkasa) Jurnal Ilmiah Nasional Vol 2 No. 3 2020.	digunakan oleh peneliti dan penulis sama yaitu Motivasi kerja karyawan.		motivasi kerja karyawan.
7.	Jessica, Syawaluddin, dan Aidil (2020). Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Loyalitas</i> Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Tuahata Maju Ersada. Vol 6, No 2: Jurnal Bisnis Kolega (JBK), Des 2020.	a. Terdapat variabel independen yang sama antara penulis dan peneliti. b. Terdapat variabel dependen yang digunakan peneliti dan penulis sama.	a. Tempat atau objek penelitian berbeda. b. Kota penelitian tidak sama. c. Peneliti tidak meneliti mengenai variabel kesejahteraan karyawan.	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa <i>reward</i> terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
8.	Shavira (2020) Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Sunwoo Garment Indonesia. Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta. Vol 18 No. 3 Juli 2020	a. Terdapat salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti yang sama yaitu Lingkungan Kerja. b. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama yaitu variabel	a. Tempat atau objek penelitian berbeda. b. Kota penelitian peneliti dan penulis tidak sama. c. Peneliti tidak meneliti mengenai variabel Kompetensi dan Disiplin.	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

NO	Judul Penelitian, Penelitian dan hasil judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
		Motivasi kerja karyawan.		
9.	<p>Heni, putut, dan isnaini (2019).</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pupuk sriwidjaja Palembang.</p> <p>Jurnal Polines Admisi dan Bisnis Vol 20 No. 1</p>	<p>a. Terdapat Variabel Independen yang sama antara penulis dan peneliti yaitu Lingkungan Kerja.</p> <p>b. Variabel Dependen yang digunakan sama yaitu Motivasi Kerja Karyawan.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Kota penelitian berbeda.</p>	<p>Didalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.</p>
10.	<p>Dudu, Sholikul, dan Rio (2019).</p> <p>Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Antam Tbk Pongkor Departemen Process Plant.</p> <p>Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam Vol 1 No 2 (2019)</p>	<p>a. Terdapat variabel independen yang digunakan peneliti dan penulis sama.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Kota penelitian penulis dan peneliti berbeda.</p> <p>Peneliti tidak meneliti mengenai variabel Kesejahteraan karyawan.</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa <i>Reward</i> terdapat pengaruh positif dan nyata terhadap motivasi kerja karyawan.</p>
11.	<p>Juanita (2019).</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi</p>	<p>a. Salah satu variabel independen yang digunakan sama yaitu</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Kota penelitian berbeda.</p>	<p>Didalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh</p>

NO	Judul Penelitian, Penelitian dan hasil judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	<p>terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan</p> <p>Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Vol 1 No. 1</p>	<p>Lingkungan kerja.</p> <p>b. Variabel Dependen yang digunakan sama yaitu Motivasi Kerja.</p>	<p>c. Penulis tidak meneliti mengenai variabel Budaya Organisasi.</p>	<p>positif antara lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan.</p>
12.	<p>Aditya (2018)</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Motivasi kerja pegawai PT. Ekadharna Internasional Tbk Yogyakarta.</p> <p>Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No.</p>	<p>a. Salah satu Variabel Independen yang digunakan peneliti dan penulis sama yaitu Lingkungan Kerja.</p> <p>Variabel Dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu Motivasi Kerja Karyawan.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Kota penelitian berbeda.</p> <p>Penulis tidak meneliti mengenai Kompensasi.</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.</p>
13.	<p>Adhitomo dan ismi (2018).</p> <p>Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada CV. Media kreasi bangsa</p> <p><i>Journal of Applied Business Administration Vol 2, No 2, September</i></p>	<p>a. Terdapat satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>Reward</i>.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti dan penulis</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan peneliti kinerja dan motivasi karyawan sedangkan penulis adalah motivasi kerja karyawan.</p> <p>c. Peneliti tidak meneliti</p>	<p>Didalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara <i>reward</i> terhadap motivasi kerja karyawan.</p>

NO	Judul Penelitian, Penelitian dan hasil judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	2018, hlm. 76-91.	sama yaitu motivasi kerja karyawan.	mengenai variabel <i>Punishment</i> .	
14.	<p>Dian, Devi, dan Fenni (2018)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja Bagian Produksi PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah.</p> <p>Jurnal Produktivitas Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak.</p>	<p>a. Variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu Lingkungan Kerja</p> <p>b. Salah satu variabel Dependen yang digunakan sama yaitu Motivasi Kerja.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Kota penelitian dan penulis tidak sama.</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan.</p>
15.	<p>Kayalvizhi (2018)</p> <p><i>Study on the Impact of Reward and Recognition on Work Motivation and Job Satisfaction.</i></p> <p>International Journal for Research in Applied Science & Engineering Technology (IJRASET).</p>	<p>a. Terdapat variabel independen yang sama antara penulis dan peneliti yaitu <i>Reward</i></p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu Motivasi Kerja.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Kota penelitian peneliti dan penulis tidak sama.</p> <p>c. Peneliti tidak meneliti variabel kepuasan kerja.</p>	<p>Di dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat hasil yang positif dan signifikan antara <i>Reward</i> terhadap motivasi kerja.</p>

NO	Judul Penelitian, Penelitian dan hasil judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
16.	<p>Ryani, Mochammad Fahlevi, Muhamad Ekhsan, dan Acep (2020)</p> <p><i>The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector.</i></p> <p><i>Advances in Economics, Business and Management Research, volume 135,</i></p>	<p>a. Variabel independen yang digunakan sama yaitu Lingkungan Kerja.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu Motivasi.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Penulis tidak meneliti mengenai kinerja karyawan.</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja</p>
17.	<p>Zaha, Nishatnaz, Vrushabh, Adarsh, Arti (2020).</p> <p><i>Impact of Reward System on Employee Motivation.</i></p> <p><i>International Journal of Business and Management Future; Vol. 4, No. 2; 2020.</i></p>	<p>a. Variabel Independen yang digunakan sama yaitu Reward.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu motivasi kerja.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Kota penelitian berbeda.</p>	<p>Didalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat dampak positif dan signifikan antara reward terhadap motivasi kerja karyawan.</p>
18.	<p>Yessy, Rahim, Isfenti&Muhamad Toyib (2019).</p> <p><i>The Influence Of</i></p>	<p>a. Salah satu Variabel independen yang digunakan</p>	<p>a. Tempat atau objek yang digunakan berbeda.</p> <p>b. Kota</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa lingkungan</p>

NO	Judul Penelitian, Penelitian dan hasil judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	<p><i>Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia.</i></p> <p><i>American International Journal of Business Management (AIJBM).</i></p>	sama yaitu Lingkungan Kerja.	<p>penelitian berbeda.</p> <p>c. Penulis tidak meneliti mengenai disiplin kerja.</p>	kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
19.	<p>Ayu, Ribhan, & Erlina (2021).</p> <p><i>The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variables of the Banda Lampung City DPRD employees</i></p> <p><i>International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity Vol.12, No. 1, (2021).</i></p>	a. Salah satu variabel independen yang digunakan sama yaitu Lingkungan Kerja.	<p>a. Tempat atau objek yang digunakan berbeda.</p> <p>b. Kota penelitian berbeda.</p> <p>c. Penulis tidak meneliti mengenai kinerja karyawan.</p> <p>d. Penulis tidak menggunakan variabel mediasi.</p>	Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Bandar Lampung.
20.	Titi, Bambang, Fathonah & Susanti (2021).	a. Salah satu variabel independen	a. Tempat atau objek yang digunakan	Dalam penelitian ini terdapat

NO	Judul Penelitian, Penelitian dan hasil judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	<p><i>The Effect of the Work Environment and compensation on work motivation and performance A case study in Indonesia.</i></p> <p><i>Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 8 No 5</i></p>	yang digunakan sama yaitu Lingkungan Kerja.	<p>berbeda.</p> <p>b. Kota penelitian berbeda.</p> <p>c. Penulis tidak meneliti mengenai kinerja karyawan.</p> <p>d. Penulis tidak meneliti variabel kompensasi.</p>	hasil bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi anggota direktorat lalu lintas polda D. I. Yogyakarta

Sumber: Diolah dari beberapa sumber

Berdasarkan Tabel 2.1 hasil penelitian-penelitian terdahulu terdapat beberapa hal kesamaan antara yang dilakukan oleh peneliti data yang dilakukan terdahulu. Namun, terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti diantaranya lokasi penelitian. Adanya variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yang dilakukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Dalam rangka pemikiran ini penulis akan menjelaskan mengenai keterkaitan antara variabel untuk menjelaskan

kedudukan variabel-variabel dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lainnya.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen (Rivai 2018:608). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada pada tempat kerja, baik itu bersifat fisik maupun non fisik, yang mempengaruhi motivasi kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja organisasi dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas motivasi kerja.

Menurut penelitian oleh. Pramudia Fransiska (2022) Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Mayora Indah Tbk, menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Pegawai. Dan penelitian dari Heni Ingsiyah, putut haribowo, isnaini nurkhayati (2019) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pupuk sriwidjaja Palembang, pusri Pemasaran Daerah (PPD)

Jawa Tengah, menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Dian Puspitasari, Devi Yasmin dan Fenni Supriadi (2018). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah terdapat hasil pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keadaan lingkungan kerja yang ada maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kerja yang optimal, maka pimpinan perusahaan perlu mengevaluasi motivasi kerja para karyawan dan pimpinan harus bijak dalam membuat keputusan yang baik terkait karyawan yang patut diberikan *reward*. Pemberian *reward* yang mencukupi kebutuhan hidup karyawan akan mengakibatkan karyawan merasa tenang dan dapat berkonsentrasi untuk bekerja dengan penuh semangat, sehingga tidak terpikirkan olehnya untuk mencari tambahan penghasilan di tempat kerja yang lain. Pemberian *reward* yang adil sesuai dengan kontribusi karyawan, dapat memelihara motivasi kerja yang tinggi.

Reward adalah salah satu bentuk penilaian positif terhadap karyawan atas prestasi maupun hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. *Reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ivan Tomi Putra, Ismail, Lutfiaida Karmilah, Latifa Hannum Sihite, Irma Cahyani, dan Setia Mulyawan (2020). Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh *Reward* terhadap Motivasi kerja karyawan. (Studi kasus pada karyawan PT. Makitamega Makmur Perkasa), menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh *Reward* dan Loyalitas Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Tuahta Maju Ersada oleh Jessica Halim, Syawaluddin, dan Aidil Putra (2020), menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap motivasi kerja.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Nesia Nanda Kurnia, Renny Husnaiti, dan Yoko Tristiarto (2022). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Deraya, menunjukkan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap motivasi kerja

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *reward* dapat mengakibatkan peningkatan motivasi kerja. Jika terjadi peningkatan *reward*, maka meningkatkan pula motivasi kerja. Begitu pula sebaliknya, jika terjadi penurunan *reward* maka akan diikuti pula dengan adanya penurunan motivasi kerja.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam kelangsungan motivasi bekerja, sehingga dalam pengelolaannya diperlukan perhatian yang khusus. Pengelolaan *reward* yang kurang baik, dapat menyebabkan motivasi kerja yang kurang. Perusahaan yang mampu menghasilkan lingkungan kerja dan *reward* yang baik dalam kelangsungan kinerja organisasi kemungkinan besar berjalan dengan efektif. SDM yang sehat akan mampu memenuhi kinerja organisasi. Selain lingkungan kerja juga *reward* merupakan salah satu hal yang penting dalam perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya, dapat dilihat dari SDM didalamnya.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Ariska Aprillyanti, I Wayan Suarjana dan Bagus Nyoman Kusuma Putra (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiara Indah Abadi juga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan *reward* terhadap motivasi kerja karyawan.

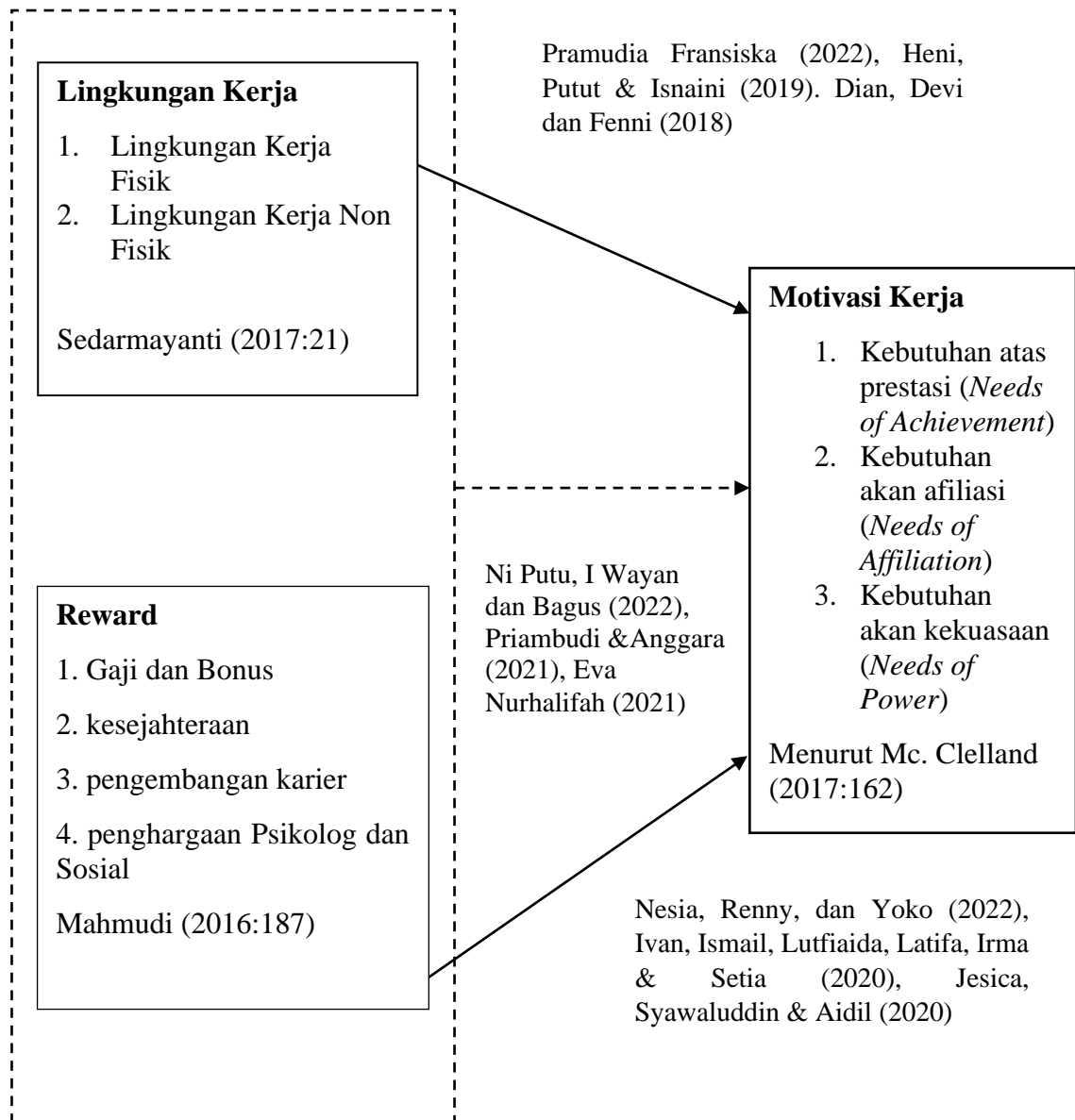
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Eva Nurhalifah, Arif Haryana, Nurminingsih (2021). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Reward terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood), menunjukkan bahwa terdapat hasil positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan *reward* terhadap motivasi kerja.

Adapun penelitian lain yang dilakukan Priambudi, Anggara Bagus (2021). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, *Reward* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. BPR Kerta Arthamandiri Pujon Malang), menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan *reward* terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya lingkungan kerja dan *reward* dalam sebuah perusahaan dalam mewujudkan motivasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Mengacu pada definisi paradigma tersebut, terungkap bahwa paradigma ilmu itu amat beragam, hal ini didasarkan pada pandangan dan pemikiran filsafat yang dianut oleh masing-masing ilmuwan berbeda-beda. Baik tentang hakikat apa yang harus dipelajari, objek yang diamati, atau metode yang digunakan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017:63) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan hipotesis adalah sebagai berikut:

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka perlu dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Penulis mengasumsikan jawaban Sementara (hipotesis) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Simultan

Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

2. Parsial

a. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

b. Terdapat pengaruh *Reward* terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Metode penelitian memberikan gambaran rancangan penelitian yang meliputi antara lain: prosedur dan langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data, dan dengan langkah apa data-data tersebut diperoleh dan selanjutnya diolah dan dianalisis.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2017:35), Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik itu satu variable atau lebih tanpa membuat perbandingan dengan variable lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Sedangkan penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2017:36) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan akan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni suatu hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Metode deskriptif yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja Pada PT. Quty Karunia.
2. Bagaimana *Reward* karyawan pada PT. Quty Karunia.
3. Bagaimana Motivasi kerja karyawan PT. Quty Karunia.

Metode Verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menghasilkan kesimpulan apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan kerja, dan *Reward* terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Quty Karunia.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu atribut, nilai atau sifat dari objek individu atau kegiatan yang mempunyai banyak variasi antara satu dengan yang lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dicari informasinya serta ditarik kesimpulannya. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini digunakan agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka penelitian harus memasukkan proses atau operasionalisasi alat ukur yang akan digunakan untuk variabel yang ditelitinya.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2017:38-39) mendefinisikan variabel penelitian sebagai berikut:

“Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel tersebut berupa variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).”

Variabel ini melibatkan dua variabel, yaitu variabel Lingkungan Kerja (X_1), *Reward* (X_2), sebagai variabel independen dan Motivasi Kerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Berikut ini adalah penjelasannya mengenai variabel dari masing-masing variabel yaitu:

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

2. *Reward* (X_2)

Menurut Mahmudi (2016:187) *Reward* dapat diartikan sebagai penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Sistem reward adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi

3. Motivasi kerja karyawan (Y)

Menurut David Mc. Clelland (2017:97) Motivasi adalah Cadangan energi potensial yang dimiliki seorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif’

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel adalah penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukur. Operasionalisasi variabel diperlukan peneliti untuk mempermudah dalam menentukan dimensi, indikator, ukuran dan skala yang digunakan dari setiap variabel penelitian. Kemudian indikator-indikator tersebut dijadikan sebagai item -item pertanyaan yang akan digunakan dalam pembuatan kuisisioner.

Berdasarkan judul penelitian yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan *Reward* (X_2) sebagai variabel bebas terhadap Motivasi kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat pada PT. Quty Karunia Purwakarta maka terdapat tiga variabel yang dapat peneliti gunakan. Berikut ini disajikan menggunakan tabel operasionalisasi variabel penelitian mengenai konsep dan indikator variabel. Secara lebih rinci mengenai operasionalisasi variabelnya maka dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel dan 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)	Lingkungan Kerja Fisik	1. Pencahayaan di ruang kerja	Tingkat pencahayaan di ruang kerja.	Ordinal	1
		2. Kelembapan di ruang kerja.	Tingkat kelembapan di ruang kerja.	Ordinal	2
		3. Kebisingan di ruang kerja.	Tingkat kebisingan di ruang kerja.	Ordinal	3
		4. Pewarnaan Ruang Kerja.	Tingkat penataan warna di ruang kerja.	Ordinal	4
		5. Ruang gerak dalam ruang kerja.	Tingkat keleluasaan bergerak dalam ruang kerja	Ordinal	5
		6. Fasilitas	Tingkat kelengkapan fasilitas yang diberikan perusahaan.	Ordinal	6
		7. Bau-bauan di tempat kerja.	Tingkat kebersihan di tempat kerja.	Ordinal	7
	Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan.	Tingkat hubungan kerja antara bawahan dan atasan	Ordinal	8
		2. Hubungan kerja antar rekan kerja.	Tingkat hubungan kerja antar rekan kerja.	Ordinal	9
	Reward (X₂) <i>Reward</i> diartikan sebagai penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Sistem	Gaji dan bonus	1. Kesesuaian gaji dengan Kapasitas pekerjaan	Tingkat kesesuaian gaji dengan kapasitas pekerjaan.	Ordinal
2. Bonus yang diterima			Tingkat bonus yang diterima	Ordinal	11
3. Pemberian bonus untuk Meningkatkan			Tingkat pemberian bonus untuk	Ordinal	12

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. item	
<i>reward</i> adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi. Mahmudi (2016:187)	Kesejahteraan	motivasi kerja karyawan	meningkatkan motivasi kerja karyawan.			
		1. Tunjangan yang diterima	Tingkat tunjangan yang diterima.	Ordinal	13	
		2. Fasilitas kerja Dapat meningkatkan kinerja karyawan	Tingkat fasilitas kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.	Ordinal	14	
		3. Family gatering	Tingkat family gatering.	Ordinal	15	
	Pengembangan Karier	1. Pengembangan karir yang jelas	Tingkat pengembangan karir yang jelas.	Ordinal	16	
		2. Pelatihan Untuk meningkatkan kinerja	Tingkat pelatihan untuk meningkatkan kinerja.	Ordinal	17	
		3. Pengembangan Karir menunjukkan prospek kinerja	Tingkat pengembangan karir menunjukkan prospek kinerja.	Ordinal	18	
	Penghargaan psikologis dan sosial	1. Promosi kenaikan jabatan	Tingkat promosi kenaikan jabatan	Ordinal	19	
		2. Bentuk Kebanggaan	Tingkat bentuk kebanggaan.	Ordinal	20	
		3. Pemberian kepercayaan	Tingkat pemberian kepercayaan.	Ordinal	21	
	Motivasi kerja karyawan (Y) Motivasi adalah Cadangan energi potensial	Kebutuhan atas prestasi.	1. Kebutuhan untuk mengembangkan kreatifitas.	Tingkat kebutuhan untuk mengembangkan kreatifitas.	Ordinal	22
			2. Kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan.	Tingkat kebutuhan menggerakkan kemampuan.	Ordinal	23

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. item
yang dimiliki seorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif. David Mc. Clelland dalam Hasibuan (2017:97)	Kebutuhan atas afiliasi.	3. Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan atau apresiasi.	Tingkat kebutuhan apresiasi yang didapat.	Ordinal	24
		1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan dia bekerja.	Tingkat kebutuhan untuk diterima dilingkungan dia bekerja.	Ordinal	25
		2. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai.	Tingkat kebutuhan menjalin hubungan baik antar pegawai.	Ordinal	26
	Kebutuhan akan kekuasaan.	3. Kebutuhan akan perasaan ikut serta.	Tingkat kebutuhan keikutsertaan dalam bekerja sama.	Ordinal	27
		1. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan.	Tingkat kebutuhan memberikan pengaruh dan aturan.	Ordinal	28
		2. Kebutuhan untuk menduduki posisi tertentu.	Tingkat kebutuhan kesempatan menduduki posisi tertentu.	Ordinal	29
		3. Kebutuhan untuk berpartisipasi menentukan tujuan.	Tingkat kebutuhan partisipasi menentukan tujuan yang ingin dicapai.	Ordinal	30

Sumber: Data di olah peneliti (2022)

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam setiap penelitian tentu memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Populasi dan sampel

ditetapkan sebagai tujuan agar penelitian mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Untuk mempermudah pengolahan data maka penulis akan mengambil bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel, dengan menggunakan sampel peneliti akan lebih mudah mengolah data. Sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel adalah sebagai berikut:

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Quty Karunia. Adapun jumlah populasi karyawan pada PT. Quty Karunia yaitu sebanyak 1500 orang.

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT. Quty Karunia

No.	Divisi/Bagian Produksi	Jumlah Karyawan
1.	Cuting	100
2.	Embodiery	95
3.	Sewwing	600
4.	Sewwing balik	185
5.	Kapas	100
6.	Finishing	200
7.	QC	150
8.	packing	70
Jumlah Karyawan		1500

Sumber: PT. Quty Karunia (2022)

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan salah satu unsur dari populasi yang hendak dijadikan suatu objek penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2017:81). Dalam penelitian ini tidak seluruh anggota populasi diambil menjadi sampel, melainkan terbatas hanya sebagian dari populasi saja. Hal ini dikarenakan keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dan jumlah populasi yang terlalu banyak. Oleh karena itu sampel yang diambil harus sangat representatif. Khususnya dalam penelitian ini, sampel tersebut diambil dari populasi dengan presentase tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 10% (0,1) dan penentuan ukuran sampel tersebut menggunakan rumus Slovin, yang dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$n \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{1500}{1 + 1500(0,1)^2} = 93,75 \rightarrow \text{dibulatkan menjadi } 94$$

Dimana:

N = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan yang ditolerir (10%)

Jumlah populasi yaitu sebanyak 1500 orang dengan tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 10% (0,1) atau dapat disebutkan tingkat keakuratan 90%, sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut adalah sebanyak 94 orang.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling dapat diartikan sebagai pengambilan sampel yang dilakukan untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *probability*. Teknik *probability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiono, 2019:129).

Teknik *probability* sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiono, 2017:82).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Sugiyono, (2017:137) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi 2 (dua) yaitu data primer dan data sekunder. Terdapat beberapa teknik dalam pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah mengumpulkan data dengan cara melakukan survey lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer yang diperoleh melalui:

a. Pengamatan (*Observation*)

Penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada karyawan PT. Quty Karunia. Menurut Sugiyono (2017:203) observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara dilakukan dengan melakukan tanya jawab dengan karyawan PT. Quty Karunia. Menurut Sugiyono (2017:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

c. Kuesioner (*Questionnaire*)

Kuesioner akan diberikan kepada karyawan PT. Quty Karunia. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2017:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu per satu kepada responden yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis

kepuustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literature-literature, buku, jurnal yang berkaitan dengan objek yang ditelitidan bertujuan untuk mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini ada dua uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang ditanyakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian. Sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsisten pengukuran dari satu responden ke responden yang lain.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Validitas menurut Sugiyono (2017:125) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Untuk menguji validitas pada tiap- tiap item, yaitu dengan mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus person produk moment menurut Sugiyono (2017:183) sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2] - [n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden dalam uji instrument

ΣX = Jumlah skor item

ΣY = Jumlah total skor jawaban

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor item

ΣY^2 = Jumlah kuadrat total skor jawaban

ΣXY = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku menurut Sugiyono (2017:215) sebagai berikut:

Jika $r \geq 0,30$ maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Jika $r \leq 0,30$ maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain

menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsiisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *split-half method* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pertanyaan ganjil dan total skor pertanyaan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus spearman brown, dengan cara kerjanya sebagai berikut:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok ganjil dan genap.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok ganjil dan genap.
3. Korelasi skor kelompok ganji dan kelompok genap dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum AB - (\sum A \sum B)}{\sqrt{[n \sum A^2 - (\sum A)^2][n(\sum B^2 - (\sum B)^2)]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi pearson product moment

A = Variabel nomor ganjil

B = Variabel nomor genap

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi spearman brown sebagai berikut:

$$r = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Dimana:

r = Nilai reliabilitas

rb = Korelasi pearson product method antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (rb hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya:

1. Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
2. Bila $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur digunakan berulang kali memberikan hasil yang relatif sama. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, dengan koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert didalam kuisioner. Menurut Sugiyono (2017:93) “Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial”. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiyono (2019:147)

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang

telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018:147). Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, penelitian menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) nya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dalam menghitung skor rata-rata menggunakan statistika non parametrik meliputi median. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\sum p = \frac{\sum \text{jawaban kuisisioner}}{\sum \text{pernyataan} \times \sum \text{responden}} \times 100\% = \text{skor rata-rata}$$

Setelah 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:

$$NJI \text{ (Nilai jenjang interval)} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria jawaban}}$$

Dimana:

Nilai Tertinggi =5

Nilai Terendah =1

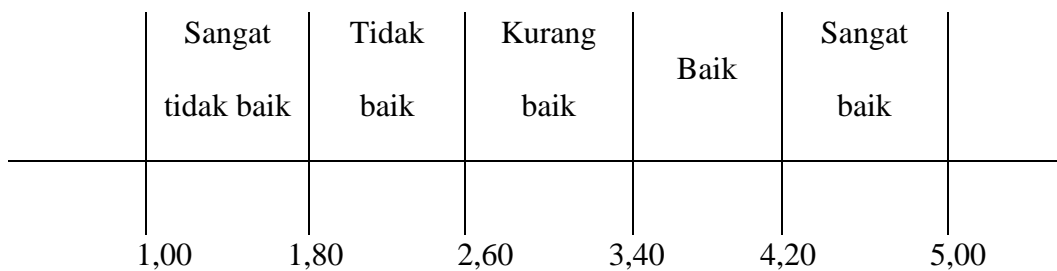
NJI (Nilai jenjang interval) = 0,8

Tabel 3.4
Kategori Skala

Interval	kriteria
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Kurang Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2017:134)

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Garis Kontinum

Sumber: Sugiyono (2017)

Keterangan garis kontinum sebagai berikut:

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80: Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60: Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40: Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20: Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00: Sangat Baik

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah metode 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, Sugiyono (2017:54). Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan *reward* terhadap motivasi kerja karyawan. Analisis verifikatif dapat menggunakan metode seperti berikut:

3.6.2.1 Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau perubahan.

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (Motivasi Kerja)

α = Bilangan konstanta

X₁ = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

X₂ = Variabel bebas (*Reward*)

b₁, b₂ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

ϵ = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi Motivasi kerja karyawan selain Lingkungan kerja dan *Reward*.

3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel lingkungan kerja, dan *reward* (X), dan motivasi kerja karyawan (Y). Korelasi yang digunakan adalah korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JK_{regresi}}{\sum Y^2}$$

Dimana :

R² = Koefisien korelasi berganda

JK_{regresi} = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total korelasi

Untuk mencari JK_{regresi} dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$JK_{regresi} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

Dimana:

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 Y + \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N}$$

$$\sum X_2 Y = \sum X_2 Y + \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N}$$

Untuk mencari $\hat{\sigma}_Y^2$ menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 - (\sum Y)^2$$

Dengan ketentuan sebagai berikut:

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

Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel negatif

Apabila $r = 0$, artinya terdapat hubungan korelasi

Koefisien korelasi menunjukkan adanya kekuatan (*strength*) hubungan linier dan arah hubungan dua variabel acak. Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2017:184)

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk

kalimat pernyataan (Sugiyono, 2017:64). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2017:64). Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel X_1 (Lingkungan Kerja), X_2 (*Reward*), dan Y (Motivasi Kerja).

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik f . Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

H_0 : β_1 dan $\beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja, dan *reward* terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

H_1 : β_1 dan $\beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh lingkungan kerja, dan *reward* terhadap Motivasi kerja karyawan. Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus sebagai berikut:

$$f = \frac{R^2/K}{(1 - r^2)(n - K - 1)}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K = Banyaknya variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

f = f_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} ($n-k-1$) = derajat kebebasan

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut ($n- k-1$) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ – H_1 diterima (signifikan)
- b) Tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ – H_1 ditolak (tidak signifikan)

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
 $H_1 : \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
2. $H_0 : \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja karyawan.

H1: $\beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh reward terhadap motivasi kerja karyawan.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji hipotesis parsial atau Uji t dengan signifikansi 10% atau dengan tingkat keyakinan 90% dengan rumus sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{n - k - 1}{1 - r^2}}$$

Dimana:

n = Jumlah anggota sampel

r = Nilai korelasi parsial

Selanjutnya hasil hipotesis t hitung dibandingkan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.6.3.3 Koefisien Determinan

Koefisien determinan digunakan untuk melihat presentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) variabel Lingkungan Kerja (X_1), *Reward* (X_2) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y). langkah perhitungan analisis koefisien determinan yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinan berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

- a. Analisis Koefisien Determinan Berganda

Analisis koefisien determinan berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel Lingkungan Kerja (X_1), dan variabel *Reward* (X_2) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y), secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Nilai koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi product moment

b. Analisis Koefisien Determinan Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel Lingkungan Kerja (X_1), *Reward* (X_2) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y) secara parsial:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Dimana:

β = Beta (*nilai standarized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat dimana apabila:

$Kd = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah

$Kd = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat.

3.7 Rancangan kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel Lingkungan Kerja, *Reward*, dan Motivasi kerja 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 tinggal memilih pernyataan yang sudah disediakan peneliti seperti adanya pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, 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.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis dilaksanakan di PT. Quty Karunia yang beralamat di Jl. Industri KM 3, Desa Babakan Cikao, Kecamatan Babakan Cikao, Kabupaten Purwakarta 41151.