

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada bab ini penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Karyawan.

Selain memaparkan teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi yang diangkat dalam penelitian ini, penulis juga akan memaparkan teori mengenai Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam kajian Pustaka ini mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel-variabel tersebut. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli.

Menurut Sugiyono (2018:81), teori adalah alur logika atau penalaran, yang merupakan seperangkat konsep; definisi, dan proposisi yang disusun secara sistematis. Secara umum, teori mempunyai tiga fungsi, yaitu untuk menjelaskan (*explanation*), meramalkan (*prediction*), dan pengendalian (*control*).

2.1.1 Manajemen

Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) 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 pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam setiap organisasi. Sehingga manajemen dibutuhkan oleh setiap organisasi, tujuannya untuk mengkoordinasikan dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, oleh karena itu akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efektif dan efisien tanpa manajemen semua usaha organisasi yang dilakukan akan sia-sia dan pencapaiannya tidak akan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara umum manajemen dapat didefinisikan sebagai sekumpulan proses untuk meraih tujuan pada organisasi melalui kerja bersama dan bekerja sama dengan sumber daya yang dimiliki suatu organisasi. Sedangkan secara etimologis manajemen dari bahasa perancis kuno yaitu *management*, kata ini mempunyai arti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan secara termologis para ahli mendefinisikan manajemen secara beragam.

Menurut Drs.Malayu S.P Hasibuan (2017:9) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) Yaitu: *men, money, method, materials, machines, market*.

Selain itu pendapat lain Menurut Manullang yang dikutip oleh R. Supomo (2018) mengemukakan: bahwa manajemen adalah ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama dari organisasi melalui sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkordinasian, dan pengontrolan

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam perusahaan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang lain. Sumber daya manusia karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada orang lain dengan menjual jasa mereka waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan dan mendapat kompensasi dari perusahaan tersebut. Dan dapat menjadi panutan dalam suatu perusahaan agar mampu bekerja lebih baik lagi.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangatlah dibutuhkan didalam sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi dengan tujuan yang menyangkut sistem perencanaan, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, dan ketenagakerjaan.

Menurut Mathis & Jackson yang diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie dalam buku sumber daya manusia (2018:15), bahwa: manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai: ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien

Sedangkan Manajemen sumber daya manusia menurut sedarmayanti (2017:37) Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dari praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Selain itu Gary Dessler (2018:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Definisi-definisi yang telah disebutkan para ahli di atas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu, seni dan proses dalam aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja sehingga mampu tercapainya tujuan bersama organisasi maupun itu individu. Pada dasarnya itu semua demi kebaikan bersama dan mampu menjaga kestabilan sumber daya manusia dengan baik dan benar demi kelancaran bersama di dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Berikut adalah aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

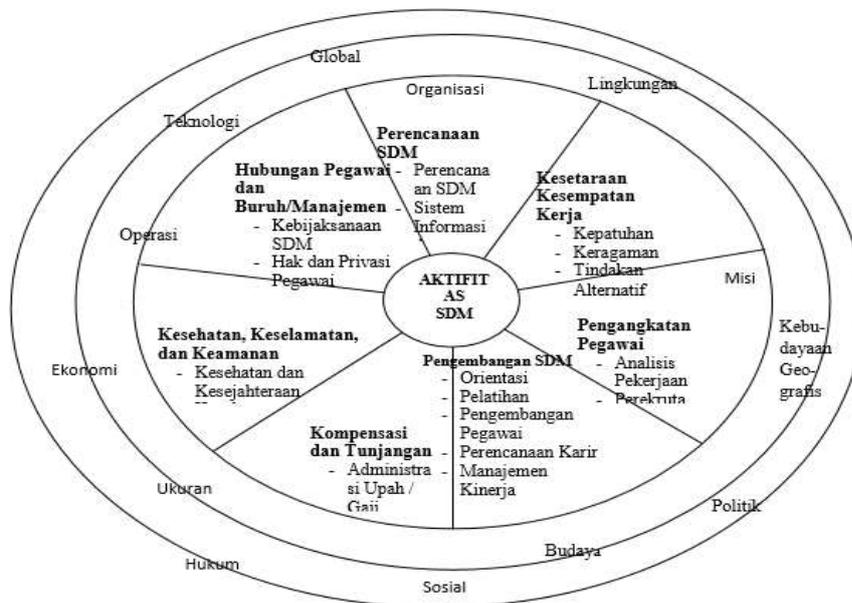
2.1.2.2 Aktivitas -aktivitas Sumber Daya Manusia

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2018:41) menjelaskan fokus dari manajemen sumber daya manusia adalah mendesain sistem yang dapat secara efektif mengatur kebutuhan, harapan, kebiasaan khusus, hak-hak hukum, dan potensi tinggi yang dimiliki oleh pegawai. Kunci untuk meningkatkan kinerja

organisasi adalah dengan memastikan aktivitas sumber daya manusia mendukung usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, pelayanan dan kualitas.

- a. Produktivitas diukur dari jumlah output per tenaga kerja, peningkatan tanpa henti pada produktivitas telah menjadi kompetisi global. Produktivitas tenaga kerja di sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha, program, dan sistem manajemen.
- b. Kualitas suatu barang maupun jasa akan sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang organisasi. Jika suatu organisasi mempunyai reputasi menyediakan barang-barang maupun jasa yang buruk kualitas, hal ini akan mengurangi perkembangan dan kinerja organisasi tersebut.
- c. Pelayanan sumber daya manusia sering kali terlibat pada proses produksi barang atau jasa. Manajemen sumber daya manusia harus diikutsertakan pada saat merancang proses operasi. Pemecahan masalah harus melibatkan semua pegawai, tidak hanya manajer, dimana proses tersebut sering kali membutuhkan perubahan pada budaya oerusahaan, gaya kepemimpinan, kebijakan dan partisipasi Sumber Daya Manusia.

Pencapaian terhadap sasaran tersebut, manajemen sumber daya manusia haruslah terdiri dari aktivitas-aktivitas yang terkait, yang terjadi dalam konteks organisasi, yang ada pada lingkaran dalam gambar 2.1. Selain itu, para manajer sumber daya manusia juga harus menimbang faktor lingkungan seperti hukum, ekonomi, sosial, kebudayaan dan teknologi.



Gambar 2.1
Aktivitas Manajemen SDM

1. Perencanaan dan Analisis Sumber Daya Manusia. Aktivitas perencanaan dan analisis sumber daya manusia mempunyai beberapa muka. Dengan perencanaan sumber daya manusia, manajer mencoba untuk mengantisipasi kekuatan yang akan mempengaruhi pasokan dan permintaan akan tenaga kerja
2. Kesetaraan Kesempatan Kerja. Kepatuhan pada hukum dan peraturan kesetaraan kesempatan bekerja ((Equal Employment Opportunity-EEO) mempengaruhi aktivitas Sumber Daya Manusia lainnya dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Perekrutan/Staffing. Sasaran dari perekrutan adalah untuk menyediakan pasokan tenaga kerja yang cukup untuk memenuhi kebutuhan organisasi.
4. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dimulai dari memberikan orientasi pada tenaga kerja baru, pelatihan kerja-keterampilan (job-skill training) adalah bagian dari pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Pekerjaan pasti akan berevolusi.

5. **Kompensasi dan Keuntungan.** Kompensasi diberikan pada tenaga kerja yang melakukan kerja organisasi seperti dengan pembayaran (pay), insentif, dan keuntungan (benefit). Perusahaan harus mengembangkan dan selalu memperbaiki system upah dan gaji.
6. **Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan Kerja.** Kesehatan dan keselamatan fisik dan mental tenaga kerja adalah hal yang utama. Occupational Safety and Health Act (OSHA) atau Undang-undang No.13 tahun 2003, Keselamatan dan Kesehatan kerja telah membuat organisasi lebih tanggap atas isu kesehatan dan keselamatan
7. **Hubungan tenaga kerja dan buruh/manajemen.** Hubungan antara manajer dan bawahannya harus ditangani dengan efektif jika ingin tenaga kerja dan organisasi mau tumbuh bersama. Hak-hak tenaga kerja harus diperhatikan, tidak peduli apakah ada atau tidak ada serikat tenaga kerja.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu terapan dari ilmu manajemen yang sangat penting, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi pokok yang sama dengan fungsi manajemen dan fungsi operasional, dengan penerapan di bidang sumber daya manusia maka dari itu fungsi manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam suatu perusahaan atau suatu usaha, berikut ini adalah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017:21) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah suatu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan/memberikan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan kordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*)

3. Pengarahan

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

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengedalikan semua karyawan agar mentaati semua peraturan-peraturan di suatu perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana agar semuanya tetap kondusif, pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan tetap stabil dan aman.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan seleksi, penetapan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Karena Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan jangan sampai pendidikan dan pelatihan yang diterapkan tidak sesuai dengan tujuan.

7. Kompensasi

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

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja yang serasi dan saling menguntungkan perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya dan mendapatkan timbal balik yang setimpal dengan apa yang sudah diberikan. Pengintegrasian merupakan

hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja dengan baik dan tidak pernah mengeluh sampai sampai mereka benar-benar berhenti dalam pekerjaan (Pensiun).

10. Kedisiplinan

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

11. Pemberhentian

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

Berdasarkan yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diambil kesimpulan fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Semua aspek yang sudah dipaparkan merupakan berbagai aspek yang berperan sangat penting dalam fungsi manajemen dan apabila semua itu dijalankan dengan baik dalam suatu organisasi maupun perusahaan maka apabila semua aspek tersebut sudah dijalankan dengan baik, kemungkinan besar perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pekerja melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pekerja untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara karyawan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting bagi karyawan karena lingkungan memiliki pengaruh langsung bagi karyawan. Maka dari itu lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan oleh manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi secara langsung dalam perusahaan dan bukan merupakan penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan tetapi lingkungan kerja memegang peran yang cukup penting bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan perusahaan.

Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja antar sesama karyawan baik antara atasan maupun bawahan dan lingkungan fisik yaitu tempat karyawan bekerja. Adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka akan meningkatkan

kinerja karyawan bahkan prestasi karyawan, selain itu juga akan memberikan rasa aman dan nyaman saat bekerja bagi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka akan menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab nya karena terganggu dengan adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Adapun menurut sedarmayanti (2018:46) menyatakan bahwa Lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu fisik dan non fisik, lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada di tempat kerja. Lingkungan non fisik semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja. Selanjutnya lingkungan kerja menurut afandi (2018:66) mendefinisikan bahwa “sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”. Sementara menurut Nitisemito dalam Surajiyo et.al (2018;51) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan”.

Dari beberapa pendapat yang telah di kemukakan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik,

langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Suwanto dan Priansa (2018:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan psikis.

1. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

a. Rencana ruang kerja

meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan

b. Rancangan pekerjaan

meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi hasil kerja

c. Kondisi lingkungan kerja

penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya

d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disitu adalah

sebagai “keleluasan pribadi” terdapat hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acousial privacy berhubungan dengan pendengaran

2. Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

a. Pekerjaan yang berlebihan

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

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti

perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

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

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018:46) Jenis-jenis Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

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

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka langkah pertama adalah

mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi diperusahaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan uraian diatas yang dikemukakan Sedarmayanti bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis bagian di antaranya, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018:212) hal-hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara Ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

3. Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari

4. Pertukaran Udara

Kesegaran fisik karyawan akan meningkat Ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

5. Jaminan Terhadap Keamanan

Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja

6. Kebisingan

Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

7. Tata ruang penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:46) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

1. Lingkungan fisik
 - a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Kebisingan
 - d. Pewarnaan
 - e. Bau-bauan ditempat kerja
 - f. Dekorasi ditempat kerja
 - g. Keamanan kerja
2. Lingkungan kerja non fisik
 - a. Hubungan dengan pimpinan
 - b. Hubungan sesama rekan kerja
 - c. Komunikasi antar pegawai

2.1.4 Motivasi Kerja

Dalam sebuah organisasi, yang dibutuhkan bukan hanya sekedar sumber daya manusia yang mampu menyelesaikan tugas, tetapi perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi yang dapat mendorong semangat dalam bekerja. Pemberian motivasi kerja merupakan tenaga penggerak bagi pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk dapat bekerja dengan lebih baik.

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang melatarbelakangi seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat para ahli. Menurut Edwin B Flipppo (2018:143) “Motivasi adalah suatu keahlian,

dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Sedangkan Menurut Malayu (2018:23) bahwa motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kinerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Abraham Maslow yang dialih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2018:32) “Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Timbulnya motivasi karena seseorang merasakan kebutuhan tertentu karena perbuatan tersebut mengarah kepada pencapaian tujuan, apabila tujuan telah tercapai maka ia akan merasa puas. Perbuatan yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan maka cenderung diulang Kembali, sehingga perbuatan itu menjadi lebih kuat.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari diri individu untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.4.2 Teori-Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Achmad Fawaid dan Maufur (2018:32) menyebutkan beberapa teori motivasi antara lain:

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Karena kebutuhan yang diinginkan pegawai berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap diri manusia itu sendiri terdiri dari lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*) kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu: pangan, sandang, papan, dan seks. Apabila kebutuhan fisiologi ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*). Kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.
- c. Kebutuhan akan sosialisasi (*social needs or affiliation*). Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok.
- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*). Kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*). Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakannya.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan sebagai order tinggi dan order rendah, kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan kebutuhan social

digambarkan sebagai kebutuhan order rendah. Kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan order tinggi. Perbedaan antara kedua order ini berdasarkan alasan bahwa kebutuhan order tinggi dipenuhi secara internal (di dalam diri orang itu). Sedangkan kebutuhan order rendah terutama dipenuhi secara eksternal (dengan upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja, misalnya)

Kesimpulan yang wajar yang ditarik dari klasifikasi Maslow adalah dalam masa-masa kemakmuran ekonomi, hampir semua pekerja yang dipekerjakan secara permanen telah dipenuhi sebagian besar kebutuhan order rendahnya. Kesimpulannya bahwa teori Maslow menganggap motivasi manusia berawal dari kebutuhan dasar dan kebutuhan keselamatan dalam kerja. Setelah hal ini tercapai barulah meningkat berusaha untuk mencapai tahap yang lebih tinggi.

2. Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland

Menurut McClelland menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. Kebutuhan tersebut dibagi menjadi tiga jenis yaitu:

a. Kebutuhan Berprestasi (N-Ach)

Needs for Achievement adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecah masalah seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil risiko. Kebutuhan akan berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses

b. Kebutuhan Kekuasaan (N-Pow)

Need for Power adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan menjadikan pegawai memiliki motivasi untuk berpengaruh dalam lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang.

c. Kebutuhan Berafiliasi (N-Affil)

Need for Affiliation yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Berdasarkan teori yang telah dijelaskan oleh McClelland bahwa kebutuhan dan motif memiliki arti yang dapat dipertukarkan satu sama lain. Kebutuhan atau motif ini dimiliki oleh setiap orang dengan proporsi yang berbeda-beda dan masing-masing orang memiliki kebutuhan yang berbeda pula.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini dikembangkan dan dikenal dengan model dua faktor, yaitu:

a. Faktor Motivasional

Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsic, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain.

b. Faktor Pemeliharaan (*Hygiene*)

Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor-faktor pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

c. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan (*expectancy theory*) pertama sekali dikemukakan oleh Victor Vroom yang mengatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil tertentu dan bergantung pada hasil bagi seseorang tersebut. Teori pengharapan beragumen bahwa para karyawan menentukan terlebih dahulu tingkah laku apa yang dilaksanakan dari nilai yang diperoleh atas perilaku tersebut. Teori ini berpendapat bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tingkah laku mereka mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. Vroom, ada tiga aspek yang mempengaruhi motivasi yaitu ekspektansi, instrument dan valensi. Ekspektansi (E), yaitu seberapa besar kemungkinan jika mereka melakukan perilaku tertentu mereka akan mendapatkan hasil kerja yang diharapkan nya (yaitu prestasi kerja yang tinggi). Instrumen (I) yaitu seberapa besar hubungan antara

prestasi kerja dengan hasil kerja yang lebih tinggi (yaitu penghasilan, baik berupa gaji ataupun hal lain yang diberikan perusahaan) Valensi (V) yaitu seberapa penting seseorang menilai penghasilan yang diberikan perusahaan kepadanya, misalnya jika hal yang paling didambakan oleh seseorang pada suatu saat, promosi, maka itu berarti baginya promosi menduduki valensi tertinggi.

Menurut Robbins, et al. (2017:107) teori penghargaan merupakan penjelasan paling menyeluruh mengenai motivasi yang ada saat ini. Victor H. Vroom mengemukakan bahwa : Motivasi adalah produk tiga faktor, Valence (V) menunjukkan seberapa kuat keinginan seseorang untuk memperoleh suatu reward, misalnya jika hal yang paling didambakan oleh seseorang pada suatu saat, promosi, maka hal itu berarti baginya promosi menduduki valensi tertinggi; *Expectancy* (E), menunjukkan kemungkinan keberhasilan kerja (*performance probability*) probability itu bergerak dari 0, (nol, tiada harapan) ke 1 (satu, penuh harapan) Instrumentality (I), menunjukkan kemungkinan diterimanya reward jika pekerjaan berhasil. Victor Vroom mengemukakan bahwa teori harapan mencakup tiga variabel atau hubungan yaitu:

1. Pengharapan atau kaitan usaha-kinerja, adalah kemungkinan yang dirasakan oleh orang tersebut bahwa melakukan sejumlah usaha tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja tertentu.
2. Instrumentalitas atau kaitan kinerja-imbalan yakni tingkat sejauh mana orang tersebut percaya bahwa bekerja pada tingkat tertentu itu menjadikan saran untuk tercapainya hasil yang diinginkan.

3. Valensi atau daya Tarik Imbalan yakni bobot yang ditempatkan oleh orang tersebut ke potensi hasil atau imbalan yang dapat dicapai di tempat kerja. Valensi mempertimbangkan sasaran dan juga kebutuhan orang tersebut.

Teori motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:142-143) menyatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja menyangkut hal-hal berikut, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisik dan Keamanan, seperti : kebutuhan ini menyangkut kepuasan kebutuhan fisik/biologis seperti makan, minum, perumahan, seks, dan sebagainya, di samping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
- b. Kebutuhan Sosial, seperti: kebutuhan ini adalah kebutuhan yang terpenuhi karena memperoleh pengakuan, status, dihormati, diterima, serta disegani dalam pergaulan masyarakat. hal ini penting karena manusia tergantung satu sama lainnya.
- c. Kebutuhan Egoistik, seperti: kebutuhan egoistik adalah kebutuhan kepuasan yang berhubungan dengan kebebasan orang untuk mengerjakan sendiri suatu pekerjaan sehingga puas karena berhasil menyelesaikannya.
- d. Kegairahan Kerja, seperti: kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui perilaku manusia dan kepuasan-kepuasan apa yang di nikmatinya maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

Berdasarkan teori-teori motivasi diatas, dapat disimpulkan bahwa apabila semua kebutuhan diatas sudah terpenuhi maka pegawai akan memiliki motivasi

(dorongan) sehingga kinerja pegawai akan meningkat dan target dari suatu organisasi yang sudah ditentukan akan tercapai.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut McClelland (2018:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi:
 - a. Target kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Tanggung jawab
2. Kebutuhan memperluas pergaulan:
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan
 - a. Pemimpin
 - b. Keteladanan

Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja menurut Abraham Maslow (2018:101-102) sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual
2. Kebutuhan rasa aman
Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup

3. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri

Kebutuhan untuk dihormati.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Kebutuhan menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang dinilai dari apa yang dilakukan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaan atau untuk kerjanya. Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi tanggung jawab dan wewenangnya dalam suatu organisasi.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang penting dikarenakan perusahaan akan berkembang apabila kinerja dari pegawainya memenuhi target. Berikut adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Sedarmayanti (2018:50) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja. Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara (2018:67) kinerja adalah hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2018:94) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.”

Berdasarkan dari beberapa pengertian para ahli diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil akhir kerja yang dihasilkan seorang pegawai, sesuai dengan prestasi dan pencapaian target seorang pegawai sesuai dengan jabatan dan tanggung jawabnya dan mampu mencapai tujuan organisasi.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Handoko, 2018) yaitu:

1. Motivasi

Salah satu faktor pendorong untuk memenuhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut yang berkaitan dengan sifat manusia untuk bisa menghasilkan yang terbaik dalam kerjanya.

2. Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan bersih membuat suasana hati setiap karyawan menjadi lebih tenang dan fokus. Sehingga membuat kinerjanya semakin meningkat

3. Kepuasan kerja

Kepuasan terhadap pekerjaan mencerminkan perasaan seseorang terhadap kerjanya. Pada hal ini bisa dilihat dari sikap positif karyawan terhadap kerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

4. Tingkat stress

Salah satu kondisi yang mengakibatkan stress yaitu dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi saat ini. Tingkat stress yang terlalu besar bisa menyebabkan kemampuan seseorang menurun dalam menghadapi lingkungan sehingga bisa mengganggu dalam hal pekerjaan.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yaitu suatu ukuran yang ditunjukkan sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja dengan baik dan optimal. Dimensi dan indikator yang digunakan oleh peneliti yaitu dari teori John Miner (2018:70) yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu satu yang berhubungan dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang dapat diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas individu dalam melakukan hal kerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas adalah suatu jumlah atau batas hasil yang harus dicapai oleh individu dalam waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

3. Kerjasama

Kerjasama yaitu sikap atau perilaku dari setiap karyawan terkait kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan kerjaan secara bersama-sama

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab yaitu hal yang berhubungan dengan hasil kerjaan yang sudah diselesaikan yang dipertanggung jawabkan oleh para karyawan apabila masih ada kerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan suatu bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk bisa melakukan kerjaan dan mengatasi masalah.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini, kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Penelitian terdahulu yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul, Tahun, Sumber & Nomor Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Lyta Lestary (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan koperasi dan UMKM provinsi Banten</p> <p>Sumber : Jurnal riset bisnis dan investasi. Vol, 3 No.2</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan positif (sedang) dengan nilai 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Meneliti variabel lingkungan kerja</p>	<p>Lokasi penelitian yang berbeda</p>
2	<p>Rizal Nabawi (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Masscom graphy Semarang</p> <p>Sumber : Jurnal ilmiah magister manajemen Vol, 2 No. 2</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Masscpm graphy Semarang simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Masscom graphy Semarang</p>	<p>Meneliti variabel lingkungan kerja</p>	<p>Terdapat tambahan variabel yaitu kepuasan kerja dan beban kerja</p>
3	<p>Neni Triastuti, Fahmi Sulaiman (2018) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tryunda Jaya</p> <p>Sumber : Jurnal administrasi Vol, 7 No. 1</p>	<p>hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja fisik pada CV. Tryunda Jaya meliputi Pencahayaan, Kebisingan, dan Temperatur yang di semua populasi yang dijadikan sampel dimana hasilnya Nilai</p>	<p>Meneliti variabel lingkungan kerja</p>	<p>Tempat penelitian yang berbeda</p>

No	Peneliti, Judul, Tahun, Sumber & Nomor Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Koefisien Determinasi lingkungan kerja fisik sebesar 79,2 % terhadap kinerja karyawan dan sisanya 20,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis		
4	<p>Darmadi (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang</p> <p>Sumber : Jurnal ilmiah manajemen forkamma Vol, 3 No. 3</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ketika jumlah mereka adalah $4,019 > t$ Tabel pada tahun 1984 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, Disiplin kerja parsial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ketika $4,011 > 1,984$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{count} 20,529 > F_{table} 3,07$ dengan nilai $0,000 < 0,05$ ”	Meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Terdapat variabel tambahan yaitu disiplin kerja
5	<p>Selvia Nanta Maharani (2018) Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian	Meneliti variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan	tidak meneliti variabel kepuasan kerja dan tempat penelitian yang berbeda

No	Peneliti, Judul, Tahun, Sumber & Nomor Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sumber : Jurnal ilmu manajemen Vol, 5 No. 2	menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai		
6	<p>Ragil Permanasari (2019) Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di usaha kecil menengah (UMKM) CV.. Sport Mania malang</p> <p>Sumber : Management analysis journal Vol, 2 No. 2</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari perhitungan Koefisiensi determinasi (R²) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.</p>	<p>Meneliti variabel yang sama yaitu motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Tempat penelitian yang berbeda</p>
7	<p>Corry Yohana (2018) Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada CV. Super Box Industri</p> <p>Sumber : Jurnal Pendidikan ekonomi dan bisnis Vol, 5 No.1</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai t-value 2.97 >t-tabel 1.96. Begitupun motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t value 2,31>t-tabel 1.96 yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p>Meneliti variabel yang sama yaitu motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Tempat penelitian yang berbeda</p>

No	Peneliti, Judul, Tahun, Sumber & Nomor Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		terhadap kepuasan kerja. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t value $-2.32 > t\text{-tabel } 1.96$		
8	Risky Nur Adha (2019) Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan CV. Austin Engineering Indonesia Sumber : Jurnal IPTEKS Vol, 4 No.1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel penelitian tambahan yaitu budaya kerja
9	Dwi Septianto (2018) Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pataya Raya Semarang Sumber : E-journal Undip Vol, 1 No. 3	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel penelitian yang sama yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Terdapat variabel penelitian tambahan yaitu stress kerja
10	Nurmin Arianto (2020) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Jaya Bekasi Sumber : Jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia Vol, 3 No.3	hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja.	Meneliti variabel yang sama yaitu motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Tempat penelitian yang berbeda

No	Peneliti, Judul, Tahun, Sumber & Nomor Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	<p>Ronal Donra Sihaloho (2019) The influence of the work environment on employee performance at CV. Super loyal Sagitta Medan</p> <p>Source: Socio secretum scientific journal Vol, 9 No. 2</p>	The results of the study partially show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance.	researching work environment variables	Different research places
12	<p>A.Aji Tri Budianto, Amelia Katini (2018) The influence of the work environment on employee performance at CV. State gas company (Persero) SBU distribution in Jakarta area</p> <p>Source: Scientific journal of Pamulang University Management Study Program Vol, 3 No. 1</p>	The results of this study can provide input or information to the leadership of the company that by paying attention to the work environment contained in the agency will affect employee performance.	researching work environment variables on employee performance	Different research places
13	<p>Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani (2019) Effect of work environment and work stress on employee performance (case study of CV. Modernland realty)</p> <p>Source: <i>Scientific journal of porkamma management</i> Vol, 2 No. 2</p>	The results showed that "Work Environment and Work Stress simultaneously have an effect of 47.7% on Employee Performance, while the remaining 52.3%, influenced by other factors not examined in this study.	researching work environment variables on employee performance	Different research places
14	<p>Suryana H. Achmad (2018) <i>The effect of competency, motivation, and organization culture on the employee</i></p>	The results showed that the work motivation variable had a positive and significant effect on employee performance	researching work environment variables	Different research places

No	Peneliti, Judul, Tahun, Sumber & Nomor Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>performance at the CV. Intimas Lestari Nusantara</i> Sumber : Jurnal <i>international education studies</i> Vol, 2 No. 1			
15	Teddy Chandra (2018) <i>The influence of leadership styles, work environment and job statisfaction of employee performance at the CV. Hazara Cipta Pesona</i> Sumber : Jurnal <i>international education studies</i> Vol, 9 No.1	The results of the study indicate that the work environment variable has a significant effect on employee performance	researching work environment variables	Different research places

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesiskan dengan observasi dan telaah pustakaan. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya, maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan dalam pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan dan diharapkan suatu organisasi guna meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Selvia Nanta Maharani pada tahun 2018, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Risky Nur Adha Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam suatu instansi, pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi dimana motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau

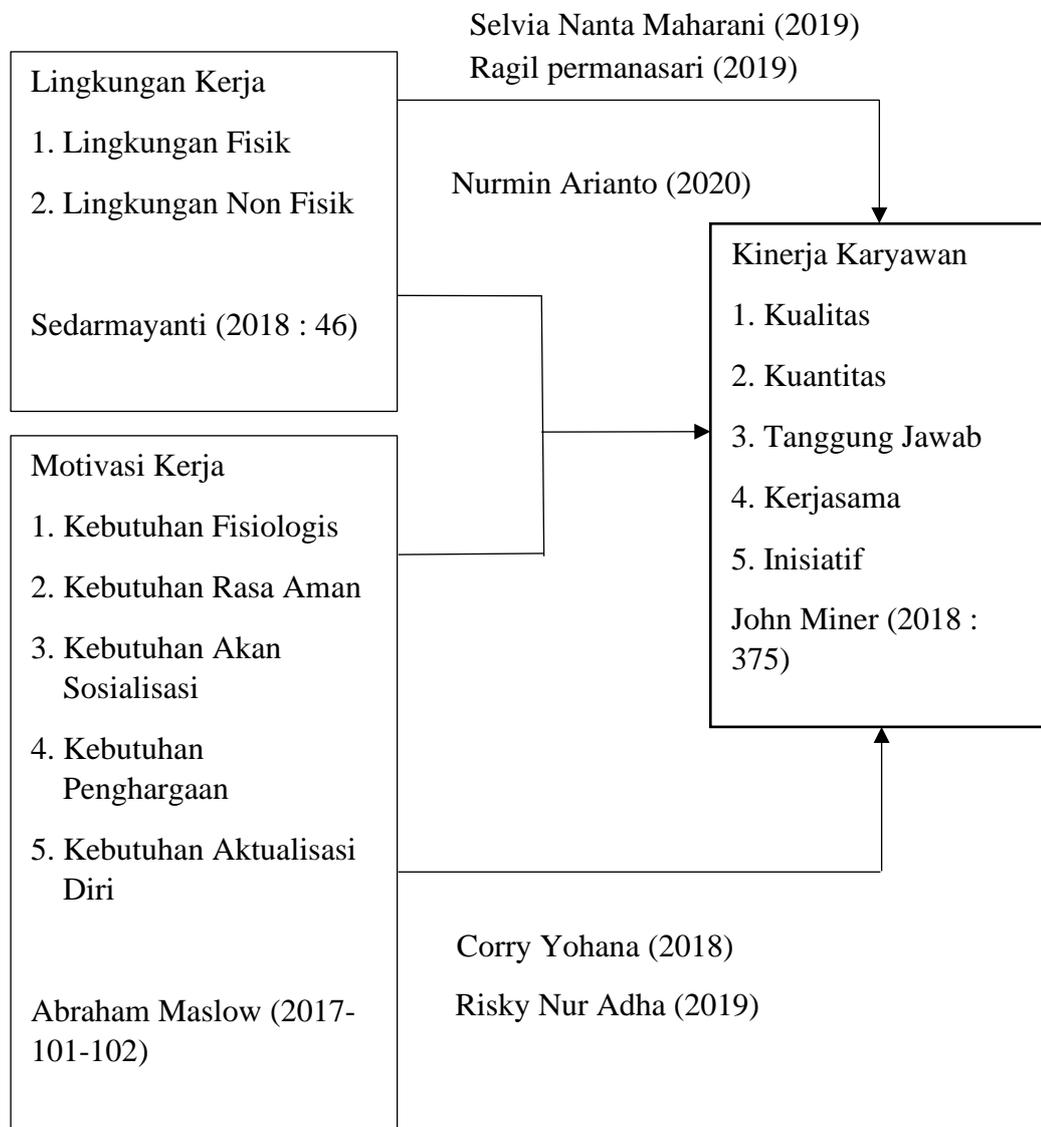
bekerja keras untuk mencapai tujuan dengan hasil yang maksimal. Motivasi pegawai yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan tingginya motivasi yang dimiliki oleh seseorang akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Corry Yohana pada tahun (2018) Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai $t\text{-value } 2.97 > t\text{-tabel } 1.96$. Begitupun motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai $t\text{ value } 2,31 > t\text{-tabel } 1.96$ yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai $t\text{ value } -2.32 > t\text{-tabel } 1.96$. Dan menurut Nurmin Arianto hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang mendukung dan memiliki hubungan baik antar karyawan di tempat kerja memacu kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut dapat membuat karyawan agar tetap fokus dalam pekerjaannya. Selain lingkungan kerja, motivasi juga turut mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi karyawan bersemangat untuk mencapai tujuannya. Dengan diberikannya motivasi seperti bonus kerja, keselamatan kerja, penghargaan dari atasan, kebebasan berpendapat dan fasilitas yang memadai dinilai sangat membantu untuk menaikkan kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ragil Permanasari (2019) Hasil penelitian menunjukkan secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari perhitungan Koefisien determinasi (R^2) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.

2.3.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Simultan

Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. Parsial

- a. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- b. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan