

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Disesuaikan dengan permasalahan yang di angkat dalam penelitian ini yaitu Pengaruh *Task Technology Fit*, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.. Sehingga dalam kajian pustaka ini dapat mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli.

2.1.1 *Task Technology Fit*

2.1.1.1 Pengertian *Task Technology Fit*

Kesesuaian tugas berhubungan dengan kemampuan individual menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja individual dalam melaksanakan tugas. Adanya kecocokan antara tugas yang sedang dikerjakan. Dengan teknologi yang diterapkan akan tercapai kinerja individu yang lebih baik. Penerapan kesesuaian tugas teknologi (*Task Technology Fit*) sangatlah penting dalam penilaian suatu kinerja karyawan, bila terdapat ketidakpastian tugas maka dipastikan kinerja karyawan akan kurang maksimal (Udayana, 2021)

Prioritas TTF adalah interaksi tugas, teknologi dan individu. Berbagai

macam tugas yang pasti (sebagai contoh, saling ketergantungan antara tugas dengan kebutuhan informasi dari beberapa unit organisasi) membutuhkan berbagai macam fungsi teknologi yang pasti (sebagai contoh, integrasi database dengan seluruh data perusahaan yang dapat diakses untuk seluruhnya). Pengaruh TTF terhadap pemanfaatan ditunjukkan melalui hubungan antara TTF dan kepercayaan mengenai konsekuensi penggunaan sistem. Hal ini dikarenakan TTF seharusnya merupakan penentu penting mengenai apakah sistem dipercaya dapat lebih bermanfaat, lebih penting atau relatif dapat memberikan keuntungan yang lebih. Pengaruh kinerja di dalam konteks ini berhubungan dengan prestasi dari tugas individu. Tingginya kinerja berimplikasi terhadap perbaikan efisiensi, perbaikan efektivitas dan atau peningkatan kualitas (Priyanto, 2017)

Menurut Jogiyanto (2008) dalam Himawan dan Rizki (2016) pengertian kesesuaian tugas-teknologi adalah bahwa:

“Kesesuaian tugas-teknologi (*task-technology fit*) didefinisikan sebagai suatu profil ideal yang dibentuk dari suatu kumpulanketergantungan-ketergantungan tugas yang konsisten secara internal dengan elemenelemen teknologi digunakan yang akan berakibat pada kinerja pelaksana tugas.”

Menurut Thompson et al (1991) dalam Rahmawati (2012) bahwa:

“Kesesuaian Tugas Teknologi adalah Kesesuaian tugas berhubungan yang dengan sejauh mana kemampuan individual menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja individual dalam melaksanakan tugas.”

Goodhue dan Thompson (1995) dalam Setianingsih dan Supriyatna (2013) bahwa:

“Kesesuaian Tugas Teknologi adalah tingkat dimana teknologi membantu individu dalam pelaksanaan tugas-tugasnya atau tugas jabatan. Secara lebih spesifik, tugas-teknologi merupakan penyesuaian antara kebutuhan akan tugas-tugas, kemampuan individu dan fungsi teknologi”.

Menurut Tam dan Oliviera (2016) dalam Mariana Gama (2019) bahwa:

“Kesesuaian Tugas Teknologi adalah seberapa besar suatu teknologi membantu seseorang individual dalam melakukan tugas-tugasnya dalam pencapaian kinerja individu yang tinggi”.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa kesesuaian tugas-teknologi (*task technology fit*) merupakan teknologi yang membantu seseorang dalam melakukan kumpulan tugas-tugasnya. Penerapan teknologi informasi di dalam organisasi tidak hanya sekedar menginstalasi teknologi tersebut untuk digunakan dalam melakukan suatu pekerjaan.

2.1.1.2 Dimensi *Task Technology Fit*

Menurut Jogiyanto (2008) dalam Himawan dan Rizki (2016) Kesesuaian Tugas Teknologi (Task Technology Fit) diukur dengan dimensi-dimensi kesesuaian tugas-teknologi adalah sebagai berikut:

1. “Otorisasi (Authorization),
2. Kompatibilitas data (Data compability),
3. Kemudahan digunakan (Ease of Use/Training),
4. Keandalan sistem (System Reliability),
5. Hubungan dengan pengguna-pengguna (Relationship with users)”.

Adapun penjelasan dimensi Kesesuaian Tugas Teknologi (*Task Technology Fit*) sebagai berikut :

1. Otorisasi (*Authorization*)

Menurut Azhar Susanto (2013:99-100), prosedur ini dibuat untuk

memberikan otorisasi (kewenangan) kepada karyawan untuk melakukan aktivitas transaksi dalam sistem yang digunakan perusahaan. Ada dua macam otorisasi, yaitu :

a. Otorisasi Umum

Otorisasi umum berkaitan dengan transaksi secara keseluruhan. Otorisasi umum menggambarkan kondisi dimana karyawan dapat mencatat memproses satu jenis transaksi melalui sistem. Ketika kondisi tertentu dipenuhi karyawan diberi otorisasi (wewenang) untuk melakukan transaksi tanpa terlebih dahulu berkonsultasi dengan manajemen.

b. Otorisasi Khusus

Otorisasi khusus yang diterapkan hanya kepada jenis transaksi tertentu.

2. Kompatibilitas Data (*Data Compability*)

Menurut Lin, Ghong dan Salvendy dalam Amanda A. Diadema, dkk. (2013):

“Kompatibilitas data mengacu pada suatu fenomena bahwa respon subjek lebih cepat dan lebih akurat dan kinerjanya tidak akan terlambat jika informasi yang ditampilkan dari suatu sistem kompatibel atau terdapat penyesuaian”.

Sistem yang andal harus mampu mengkompatibilitas data-data perusahaan sehingga mengurangi kemungkinan adanya kekeliruan maupun double input data. Output laporan dari sistem informasi akuntansi perusahaan harus menyajikan data yang akurat dan tepat oleh karena itu kompatibilitas data menjadi aspek penting dalam sistem.

3. Kemudahan digunakan (*Ease of Use/Training*)

Menurut Davis dan Alvin Ricardo (2012) mendefinisikan kemudahan penggunaan (*Ease of use*) sebagai suatu tingkatan dimana seseorang percaya bahwa komputer dapat dengan mudah dipahami dan digunakan oleh *user* sehingga sistem akan memberikan manfaat terhadap perusahaan. Sistem yang sukar dipelajari justru akan menghambat kinerja karyawan dan berujung pada ketidakefektifan laporan yang dihasilkan dan dilakukan oleh individu-individu dalam mengerjakan atau memproses *input* menjadi *output*.

4. Keandalan Sistem (*System Reability*)

Menurut Mardi (2014:71-74) ada beberapa prinsip untuk mengevaluasi keandalan sistem, yaitu sebagai berikut :

a. Ketersediaan (*Availability*)

Suatu sistem membutuhkan berbagai kesiapan untuk dioperasikan oleh perusahaan, yang sangat dibutuhkan oleh sebuah sistem adalah tersediany pelayanan dan penawaran sistem secara tepat waktu.

b. Keamanan (*Security*)

Akses fisik dan akses logis tidak dapat mengganggu sistem informasi karena untuk menggunakan akses ini, harus memiliki otorisasi. Sistem keamanan ini dapat mencegah penggunaan sumber daya yang tidak sesuai, serta tindakan pencurian sumber daya sistem. Untuk keamanan sistem ini dibutuhkan pembagian tugas dan wewenang dalam fungsi sistem, serta tindakan pencurian sumber

daya sistem. Untuk keamanan sistem ini dibutuhkan pembagian tugas dan wewenang dalam fungsi sistem, melakukan pengendalian fisik dan logis serta pengendalian teknologi informasi (perangkat komputr, jaringan *server*, dan internet).

c. Pemeliharaan (*Maintanability*)

Pemeliharaan ini dapat dilakukan melalui: pertama, pengembangan proyek (misalnya melalui rencana utama strategis, pengendalian proyek, jadwal pemrosesan data, pengukuran kinerja sistem, peninjauan pasca-implementasi); kedua, perubahan pengendalian manajemen, berupa: melakukan cek ulang semua sistem untuk mengetahui perubahan yang dibutuhkan, pembaharuan semua dokumen dan prosedur, pengendalian hak akses sistem, dan mengkomunikasikan semua perubahan ke seluruh jenjang manajemen.

d. Terintegritas (*Integrity*)

Langkah ini merupakan pemrosesan sistem lebih lengkap, akurat, tepat waktu, dan diotorisasi. Pengendalian integritas meliputi pengendalian sumber data, rutinitas validitas input, pengendalian entri data online, pengendalian pemrosesan dan penyimpanan data, pengendalian output, pengendalian transmisi data.

5. Hubungan dengan pengguna-pengguna (*Relationship with users*)

2.1.1.3 Indikator *Task Technology Fit*

Adapun penjelasan indikator Kesesuaian Tugas Teknologi adalah sebagai berikut:

Menurut Jogiyanto (2008) dalam Himawan dan Rizki (2016) Kesesuaian Tugas Teknologi (*Task Technology Fit*) diukur dengan indikator sebagai berikut:

6. Sistem memiliki otorisasi umum sehingga memungkinkan karyawan melakukan transaksi dan mengambil keputusan langsung.
7. Sistem memiliki otorisasi khusus untuk mendukung pengambilan keputusan oleh para manajer perusahaan.
8. Data sistem dapat disesuaikan dengan tepat dan cepat dalam sistem.
9. User dapat dengan mudah mengoperasikan sistem
10. Data dalam sistem terpelihara secara tepat waktu
11. Data dalam sistem terpantau secara tepat
12. Melakukan pengendalian fisik untuk keamanan sistem
13. Melakukan pengendalian teknologi informasi untuk keamanan sistem
14. Sistem memberikan manfaat yang sesuai bagi perusahaan
15. Sistem memudahkan user menyelaraskan tujuan pribadi dan organisasi

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikolog dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

Menurut Sedarmayanti (2017:23) bahwa:

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

Menurut Siagian (2016:56) bahwa:

“Lingkungan kerja adalah lingkungan karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”

Menurut Afandi (2018:65), bahwa:

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.”

Menurut Nitisemito (2020:183), bahwa:

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat penulis simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bahwa saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya saat bekerja.

2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik

mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usah untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Siagian (2016:57) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Penjelasan dari jenis lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungn 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 dibangundengan 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 sarana angkutan, baik yang diperuntukan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dn 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 hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktifitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Menurut Sedarmayanti (2016) Lingkungan kerja mempunyai dua komponen utama yaitu, lingkungan kerja fisik yang merupakan segala sesuatu yang berada disekitar saat bekerja dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan lingkungan yang terjadi dari hubungan manusiawi misalnya antara karyawan dengan atasan atau rekan kerja. Lingkungan kerja secara garis besar menjadi dua, yaitu:
Penjelasan

1. Lingkungan kerja fisik.

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

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan.

(seperti :pusat kerja, meja kursi, dan sebagainya)

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. (seperti: penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dekorasi, musik, keamanan dan lain sebagainya).

2. Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan sesama kerja atau bahkan hubungan dengan bawahan.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi :

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

mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

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

Faktor lingkungan psikis. Menurut Afandi (2018:67) bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang berlebihan
2. Sistem pengawasan yang buruk
3. Frustrasi
4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk
5. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Adapun penjelasan faktor lingkungan psikis, sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang berlebihan

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

2. Sistem pengawasan yang buruk

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

3. Frustrasi

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

4. 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 organisasi.

5. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

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

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut

Sedarmayanti(2016:21) yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur di tempat kerja
3. Kelembapan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Bau-bauan di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja

8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja

Adapun penjelasan dari faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, sebagaiberikut :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu : cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di Tempat Kerja

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

kormal tubuh.

3. Kelembapan di Tempat Kerja

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Sumber utama udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibatnya adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat.

6. Bau-bauan di Tempat Kerja

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

7. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8. Dekorasi di Tempat Kerja

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

9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih

dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut Stephen P. Robbins (2015:36) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja karyawan yang berpengaruh pada kinerja para karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu :

1. Suhu
2. Kebisingan
3. Penerangan
4. Mutu Udara

Adapun penjelasan dari faktor-faktor lingkungan kerja fisik, yaitu:

1. Suhu

Suhu adalah suatu variable dimana tempat perbedaan individual yang besar. Engan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa karyawan bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima disetiap individu.

2. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan menunggu konsentrasi karyawan.

3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia karyawan. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk karyawan yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

Faktor lain yang mempenaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat

menimbulkan kenyamanan bagi karyawan di tempat kerjanya.

Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Stephen P.

Robbins (2015:318) terdiri atas :

1. Ukuran ruang kerja
2. Pengaturan ruang kerja
3. Privasi

Adapun faktor-faktor dari rancangan ruang kerja, yaitu:

1. Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat karyawan sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

2. Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan perkaryawan, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

3. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-ansekat-an fisik lainnya. Kebanyakan karyawan menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam

posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status).

2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:26) terdapat beberapa dimensi dari lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja perantara Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan bentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan kerja perantara

Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

Menurut Sedarmayanti (2017:26) indikator lingkungan yaitu :

1. Penerangan
2. Temperatur
3. Kelembaban
4. Sirkulasi udara
5. Kebisingan
6. Getaran mekanis
7. Bau-bauan ditempat kerja

8. Tata warna
9. Demokrasi
10. Musik
11. Keamanan

2.1.2.5 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) bahwa:

“Menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh 30 karena bekerja dengan orang-orang yang bermotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat berjuangnya akan tinggi”

Menurut Siagian (2015:103) bahwa:

“Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerjameningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan”

Manfaat-manfaat lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab.

Menurut Handoko (2015:250) bahwa:

“Motivasi adalah Keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna memncapai tujuan.”

Menurut Robbins dan Coulter yang dialihbahasakan oleh Kaswan (2017:154), bahwa:

“Motivasi adalah proses dimana usaha seseorang dihasilkan diarahkan dandipelihara untuk mencapai tujuan atau sasaran.”

Menurut Abraham dalam Mangkunegara (2018:98), bahwa:

“Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.”

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno,2017), bahwa:

“Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauanbekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat diketahui bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016:123), menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawai. Adapun dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor Intern
2. Faktor Ekstern

Adapun penjelasan dari faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai
 - b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui. Dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau menengluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia haus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri. Sebab status untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan

itu dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerjaseseorang. Faktor-faktor ektern antara lain:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja

yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan, jelas akan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan lebih baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, dan lain sebagainya akan menimbulkan menurunnya kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang. Dari sini terlihat bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam

melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat dengan karyawan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, apabila karyawan mempunyai seorang supervisor yang angkuh dan mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan dan menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman sehingga dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap sampai tua nanti. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan adanya promosi jabatan, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaiknya, orang-orang akan meninggalkan perusahaan bila jaminan karir ini kurang jelas.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka

juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Jadi status dan kedudukan ini merupakan stimulus atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dari tindakan disipliner, cara yang digunakan untuk memutuskan hubungan kerja dan peluang kerja semua akan mempengaruhi retensi karyawan, apabila karyawan merasakan bahwa kebijakan itu diterapkan secara tidak konsisten, mereka akan cenderung untuk mempunyai motivasi kerja yang rendah. Lebih jauh disebutkan bahwa suatu motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dalam organisasi yang terdiri dari faktor pimpinan dengan bawahan.

2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan Motivasi Kerja Menurut Hasibuan dalam Kurniasari (2018:79) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai

berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektikan pengadaan karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan kinerja karyawan.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
12. Meningkatkan kinerja karyawan

2.1.3.4 Prinsip-prinsip Motivasi Kerja

Prinsip-prinsip Motivasi Kerja Menurut Mangkunegara (2017:97), prinsip dalam motivasi kerja terdapat 5 prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Prinsip Partisipasi
2. Prinsip Komunikasi
3. Prinsip mengakui andil bawahan
4. Prinsip pendelegasian wewenang
5. Prinsip memberi perhatian

Adapun penjelasan dari prinsip-prinsip motivasi kerja, sebagai berikut :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya motivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikutberpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin

2. Prinsip Komunikasi

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

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

2.1.3.5 Metode Motivasi Kerja

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:100) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

1. Metode Langsung (*Direct Motivation*)
2. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Adapun metode-metode motivasi, sebagai berikut:

1. Metode Langsung (*Direct Motivation*)

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

2. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

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

2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Handoko (2015:259) ada dua dimensi motivasi, sebagai berikut :

1. Motivasional

2. Pemeliharaan

Adapun penjelasan dimensi, sebagai berikut :

1. Motivasional

Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

2. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau menjaga fasilitas/peralatan pabrik dan mengadakan perbaikan atau penyesuaian/

penggantian yang diperlukan agar supaya terdapat suatu keadaan operasi produksi yang memuaskan sesuai yang direncanakan.

Indikator motivasi kerja menurut Handoko (2015:259) sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang kreatif dan menantang
2. Prestasi
3. Penghargaan
4. Tanggung jawab
5. Kemungkinan meningkat
6. Kemajuan karyawan
7. Hubungan antara rekan kerja dan atasan
8. Pengawasan
9. Kebijakan yang adil
10. Keamanan kerja
11. Kondisi kerja
12. Pengupahan
13. Merasa cukup
14. Kehidupan pribadi

Adapun penjelasan Indikator motivasi kerja menurut Handoko (2015:259) sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang kreatif dan menantang

Memiliki ide-ide cemerlang dan berani dalam melakukan pekerjaan

2. Prestasi

Suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya.

3. Penghargaan

Bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

4. Tanggung jawab

Menanggung sesuatu secara mandiri dan mengambil tindakan tanpa tekanan dari pihak manapun

5. Kemungkinan meningkat

Untuk melakukan kegiatan motivasi dalam meningkatkan suatu pekerjaan harus bekerja keras dan memberikan tujuan yang berarti.

6. Memajukan karyawan

usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan dalam lingkungan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan

7. Status

Sebuah perilaku yang mempunyai peran

8. Hubungan antara rekan kerja dan atasan

Salah satu yang berperan penting dalam terciptanya kinerja yang baik dari karyawan adalah dukungan atasan.

9. Pengawasan

Sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

10. Kebijakan dan administrasi

umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dan praktek.

11. Keamanan kerja

kondisi aman untuk mengurangi kecelakaan-kecelakaan yang terjadi didalam perusahaan atau organisasi serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan yang dilakukan perusahaan terutama yang memiliki tingkat kecelakaan dan resiko yang tinggi.

12. Kondisi kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang di desain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya.

13. Pengupahan

sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.

14. Kehidupan pribadi

persoalan yang berkaitan dengan signifikansi kehidupan atau keberadaan secara umum

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sikap yang diperlihatkan setiap individu secara nyata sebagai bentuk dari hasil yang sesuai dengan tugas dan perannya dalam organisasi. Pencapaian kinerja yang tinggi akan memberikan kepuasan bagi individu sehingga individu tersebut dapat termotivasi untuk selalu berusaha mencapai kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengertian kinerja atau prestasi diberikan batasan oleh manajemen sebagai kesuksesan seorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Moeheriono (2012:95) bahwa :

“Kinerja atau *performance* merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”

Menurut Suwanto dan Yunarsih (2013:161) bahwa:

“Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.”

Menurut Prawirosentono dalam Lijam Poltak Sinambela (2012:5),

bahwa :

“Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.”

Menurut Edison *et al* (2016:190) bahwa :

“Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut Prabu Mangkunegara (2014:9) bahwa :

“Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi akan berhasil dan efektif jika individu di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

2.1.4.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Edison *et al* (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari:

1. Target
2. Kualitas
3. Waktu penyelesaian
4. Taat asas

Penjelasan mengenai dimensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Afandi (2016:73:74) dimensi kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil Kerja
2. Perilaku Pekerja
3. Sifat Pribadi

Penjelasan mengenai dimensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil kerja

Merupakan hasil pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh karyawan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

2. Perilaku kerja

Suatu tindakan yang menyangkut aktifitas individu pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

3. Sifat pribadi

Karakter yang melekat pada diri seseorang atau individu yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edison *et al* (2016:203) Indikator kinerja karyawan

terdiri dari:

1. Fokus pada pencapaian target
2. Target menantang
3. Target realistis
4. Kualitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan
5. Anggota memiliki komitmen tentang kualitas
6. Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas
7. Pelanggan puas akan kualitas yang dihasilkan
8. Pekerjaan sesuai dengan tepat waktu
9. Pelanggan puas akan waktu penyelesaian
10. Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu
11. Dilakukan dengan cara yang benar
12. Dilakukan dengan transparan
13. Dapat dipertanggung jawabkan

Penjelasan dari indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Fokus pada pencapaian target

Panduan untuk melangkah berproses dan berprogres setiap harinya, sadar atau tidak ini akan bikin kita aktif, aktif untuk berpikir, bekerja, bergerak, dan aktif untuk melakukan untuk apa yang bisa kita lakukan guna mengejar suatu usaha

2. Target menantang

bekerja dan target yang menantang (tinggi namun realistis untuk dicapai) akan lebih memiliki prestasi.

3. Target realistis

Memiliki rencana yang jelas agar dalam membuat perencanaan dengan jelas. Mulai dari step-step yang dilakukan ataupun langkah tepat yang harus kamu ambil agar bisa mewujudkan targetmu.

4. Kualitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

Totalitas dari karakteristik suatu produk yang menunjang kemampuan untuk memuaskan kebutuhan yang ditetapkan.

5. Anggota memiliki komitmen tentang kualitas

Memiliki fokus yang lebih sesuai yang diinginkan, lebih mengerti bagaimana cara memecahkan masalah dari setiap keputusan dan lebih mudah untuk bisa meraih kesuksesan atas setiap pilihan.

6. Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas proses akan sangat berdampak pada banyak hal di organisasi karena pengaruh proses terhadap pencapaian kualitas dalam organisasi sangat besar.

7. Pelanggan puas akan kualitas yang dihasilkan

Memberikan pelayanan yang baik dan produk yang dihasilkan baik sehingga pelanggan merasa nyaman dan senang.

8. Pekerjaan selesai tepat waktu

Harus memiliki fokus yang tinggi dan susunan pekerjaan yang baik.

9. Pelanggan puas akan waktu penyelesaian

Memberikan kemudahan dengan memberikan beberapa pilihan pelayanan.

10. Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu

Informasi harus tersedia bagi pengambil keputusan ketika dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kapasitasnya untuk mempengaruhi suatu

11. Melakukan dengan cara yang benar

Usaha untuk mendapatkan tujuan, hasil dan terget yang diharapkan dengan tepat waktu dengan kefokusannya yang tinggi.

12. Transparan

Suatu keterbukaan antar karyawan bisa membangun persepsi positif sehingga memiliki hasil yang memuaskan.

13. Dapat dipertanggung jawabkan

Menanggung tugas yang diberikan dan segala sesuatu yang menjadi akibat.

Sedangkan menurut Rivai (2016:43) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tujuh indikator, yaitu:

1. Kualitas yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas yaitu pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya.
7. Tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya.

2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Individu yang memiliki kinerja yang tinggi selalu berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, berpengendalian diri, dan memiliki kompetensi. Kinerja dapat menjadi maju dan mencapai tingkat yang paling baik dengan mengidentifikasi dan menganalisa aktiva kerja.

Donnelly, Gibson dan Ivanvech dalam Sinambela (2012:11) juga mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu:

1. “Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan, kebutuhan dan sifat
4. Presepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal dan eksternal
6. Presepsi tentang imbalan dan kepuasan kerja.”

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi

Penjelasan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah

mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Hasibuan (2016:130), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu meliputi :

1. Gaji/upah
2. Kompensasi
3. Lingkungan kerja
4. Semangat kerja
5. Kepemimpinan

Penjelasan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaji/upah

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Untuk mencapai hal itu, ada diantara para karyawan yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

2. Kompensasi

Pemberian kompensasi pada hakekatnya untuk meningkatkan

produktivitas kerja karyawan dalam upaya peningkatan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya, dimana pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan status, golongan, dan jabatan yang dipegang oleh seorang karyawan, pemberian kompensasi yang layak bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan hukum yang dibuat oleh pengusaha tentang standar gaji minimum yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

4. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada dirinya untuk bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5. Kepemimpinan

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal dalam mengemban misinya untuk mencapai tujuan, karena sebagian besar

ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam memimpin organisasi tersebut. Dalam organisasi para pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan, dimana pemimpin harus mampu memperlihatkan kepemimpinannya.

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins (2015: 121) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi
2. Kepemimpinan
3. Kualitas Kerja
4. Kemampuan Kerja
5. Inisiatif
6. Motivasi
7. Daya tahan/kehandalan
8. Kuantitas Pekerjaan
9. Disiplin Kerja

Penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pemimpin untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan

Penerapan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu

menggali potensipotensi yang ada pada dirinya dan memamfaatkannya di dalam unit organisasi.

3. Kualitas kerja

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan atau organisasi.

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawab termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan factor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengaturan serta keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pemimpin, karena menurut definisi pemimpin harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya.

7. Daya tahan/kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.

9. Displin Kerja

Dalam memperhatikan peran manusia dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal.

Menurut Darma dalam Arif Ramdhani (2012:22) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Pegawai, berkenaan dengan kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumberdaya untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Mekanisme kerja, mencakup sistem/prosedur pendelegasian dan pengendalian, serta struktur organisasi.
4. Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.

2.1.4.5 Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (20014:8) tujuan karyawan mengadakan pengukuran kinerja karyawan bahwa:

1. “Menetapkan kontribusi masing-masing divisi atau perusahaan secara keseluruhan atau atas kontribusi dari masing-masing sub divisi dari

suatu divisi (evaluasi ekonomi/evaluasi segmen)

2. Memberikan dasar untuk mengevaluasi kualitas kerja masing-masing divisi (evaluasi manajerial)
3. Memotivasi para manajer divisi supaya konsisten mengoperasikan divisinya sehingga sesuai dengan tujuan pokok perusahaan (evaluasi operasi).”

2.1.4.6 Manfaat Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2013:66) bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian pengukuran kinerja, bahwa:

1. “Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan. Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta

komisaris perusahaan.”

Menurut Sumanth dalam Wibowo (2011:9) manfaat dari pengukuran kinerja perusahaan bahwa:

1. “Perusahaan dapat memperkirakan efisiensi dalam penggunaan sumber daya.
2. Perusahaan dapat merencanakan target performansi untuk masa datang secara realitas berdasarkan tingkat performansi sekarang.
3. Perusahaan dapat melaksanakan strategi peningkatan kinerja berdasarkan jarak antara performansi aktual dengan performansi yang diharapkan (performance expectation)”

Sedangkan menurut Neely dan Kennerly yang dialih bahasakan oleh Wibowo (2011:9) manfaat dari pengukuran kinerja perusahaan adalah sebagai berikut:

“Keuntungan yang diharapkan dengan pentingnya bagi perusahaan untuk melakukan pengukuran kinerja yaitu untuk mengetahui seberapa besar tindakan-tindakan yang telah dilakukan selama ini, apakah telah dapat merefleksikan tujuan-tujuan yang ingin dicapai”.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti variable-variable yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut adalah pengaruh kesesuaian tugas teknologi (*Task Technology Fit*), Lingkungan kerja, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kesesuaian tugas teknologi (*Task Technology Fit*), Lingkungan kerja, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan diantaranya dikutip dari berbagai sumber yang relevan dengan

topik penelitian. Penelitian tersebut dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Ireine, Lucky dan Merinda (2022) https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/40685	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada
2.	Dedek Kurniawan Gultom (2014) http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/194	Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. Medan	Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan.
3.	Lyta Lestary, Harmon (2017) https://jurnal.polban.ac.id/ojs-3.1.2/an/article/view/937/1071	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil ada pengaruh yang positif dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	I Gusti Ngurah Agung Dananjaya Putra, Gede Juliarsa (2016) https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/download/18232/15134	Pengaruh Task Technology Fit Terhadap Kinerja Individual Pada Maya Sanur Resort & Spa	Task-Technology Fit berpengaruh terhadap Kinerja Individual pada Maya Sanur Resort & Spa.
5.	Sayudha dan Suryarini (2020) https://www.publikasiilmiah.unwahas.ac.id/index.php/AKS	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kesesuaian Tugas Teknologi	Kesesuaian Tugas Teknologi berpengaruh

	ES/article/view/3785	Informasi terhadap Kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama	
6.	Rizal Nabawi (2019) https://doi.org/10.3056/maneggio.v2i2.3667	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas pekerjaan umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang
7.	Abdi Sugiarto, Ronita Panjaitan (2021) https://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm/article/view/33941	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Disdukcapil Kabupaten Humbang Hasundutan	Motivasi dan lingkungan kerja bersama-sama memengaruhi performance atau kinerja pegawai Disdukcapil HumbangHasudutan signifikan.
8.	Hakim, Meinunik Alfiyah (2021) http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/1319	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap	Variabel Motivasi (X1), berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.
9	Muchtar (2016) https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/8	<i>The influence of motivation and work environment on the performance employees</i>	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Badrianto <i>et al</i> (2019) https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/feb/article/view/80	<i>The influence of motivation and work environment on the performance employee PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang</i>	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan silmutan, hasil uji parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan .
11	Dale and Thompson (2014) https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id	<i>The influence of motivation and work environment on the performance</i>	Kesesuaian teknologi tugas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

	/index.php/jrbee/article/view/8	<i>employee PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang</i>	
--	---	--	--

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh *Task Technology Fit* Terhadap Kinerja Karyawan

Teknologi menawarkan peluang positif yang besar tetapi dampak negatif, yang sering kali tidak disengaja dapat menjadi bagian dari kemajuan tersebut.

Teknologi sekarang meresap ke dalam kehidupan dan perannya dalam manajemen kinerja di tempat kerja juga tidak terkecuali. Pencapaian kinerja individual dinyatakan berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu dengan dukungan teknologi informasi yang ada.

Jogiyanto (2008:494) dalam Himawan dan Rizki (2016) bahwa:

“Kesesuaian tugas-teknologi (*task-technology fit*) adalah suatu profil ideal yang dibentuk dari suatu kumpulan ketergantungan-ketergantungan tugas yang konsisten secara internal dengan elemen elemen teknologi digunakan yang akan berakibat pada kinerja pelaksana tugas.”

Menurut Goodhue dan Thomson (1995) dalam Hapsari, Mirma (2014) bahwa :

“Kesesuaian tugas dengan teknologi akan mengarahkan individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Kesesuaian tugas-teknologi adalah hubungan tugas dengan sistem teknologi informasi menunjukkan hubungan penggunaan sistem teknologi informasi dengan kebutuhan tugas menyelesaikan suatu pekerjaan.”

Menurut Astuti dan Dharmadiaksa (2014) bahwa:

“Kesesuaian tugas berhubungan dengan sejauh mana kemampuan individual menggunakan teknologi informasi dan menjalankan

tugas untuk meningkatkan kinerja individual.”

Marlinawati dan Suaryana (2013) bahwa:

“Meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan mengevaluasi pemakai atas kecocokan tugas dengan teknologi menjadi penting artinya berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan yang tinggi.”

Hasil penelitian dari I Gusti Ngurah Agung Danajaya Putra, Gede Juliarsa (2016), Sayudha dan Suryarini (2020), Dale and Thompson (2014) menyatakan bahwa Kesesuaian tugas teknologi (*Task technology Fit*) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Heizer dan Render dalam Setyoningsih (2015:467) bahwa:

“Lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.”

Menurut Nitisemito (2020:183), bahwa:

“lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”

Menurut Mangkunegara (2013:105) lingkungan kerja didefinisikan sebagai berikut:

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

Menurut Widiarso (2014:95) lingkungan kerja didefinisikan

sebagai berikut:

“Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.”

Hasil penelitian Sari Kusuma Dewi dan Agus friyanto (2013), Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti (2017), Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami (2017), Abdi Sugiarto, Ronita Panjaitan (2021), Hakim, Mainunik Alfiyah (2021), Muchtar (2016), Badrianto *et al* (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila seseorang karyawan yang setiap hari bekerja didalam suatu organisasi dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia, sumber daya manusia menduduki peran penting dalam kehidupan maupun kemajuan suatu perusahaan karena untuk mencapai suatu tujuan organisasi bergantung terhadap kinerja

karyawannya.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa:

Pimpinan perlu melakukan motivasi kerja yang nyata dan mengajarkan bagaimana arahan penekanan kepada prioritas pekerjaan sehingga kinerja pegawai meningkat.

Menurut Malayu (2015:23), bahwa :

“Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

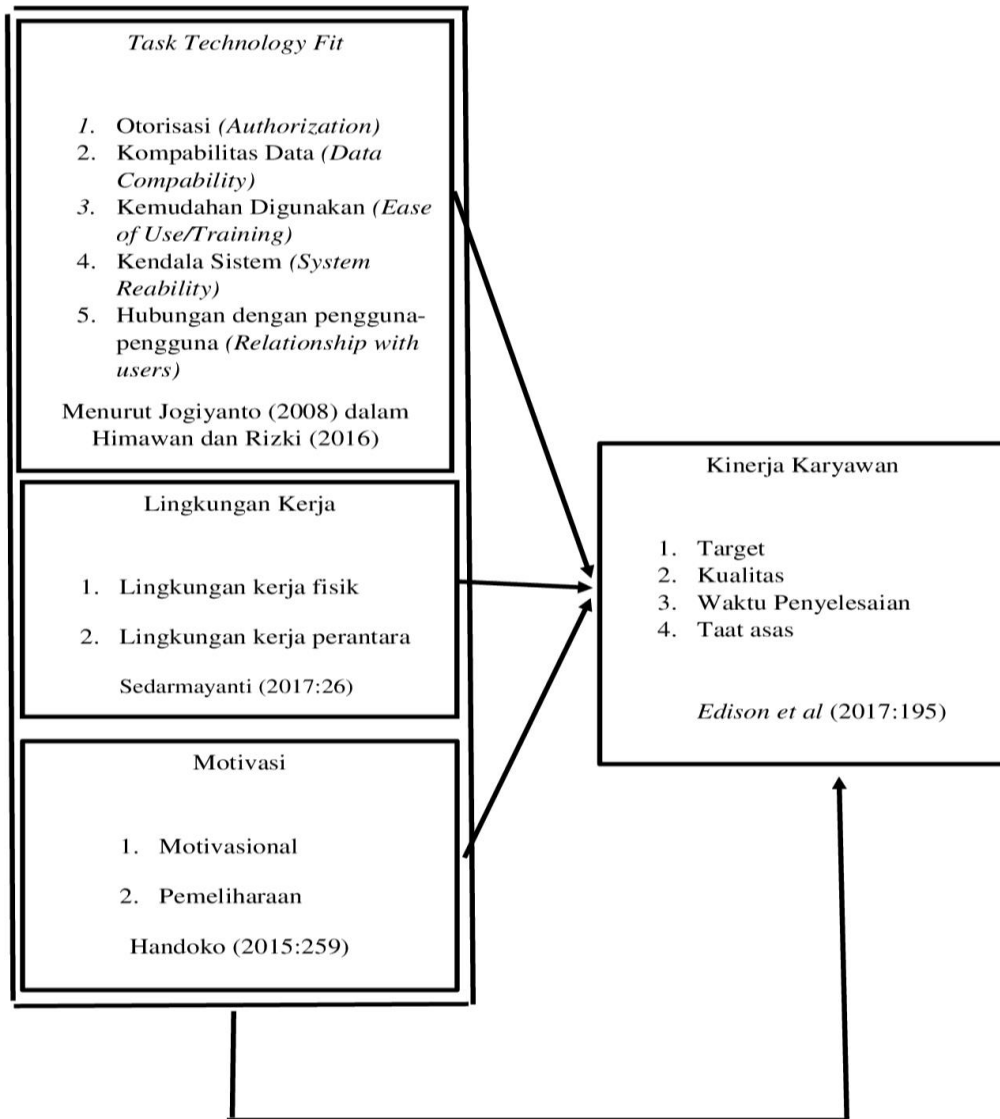
Menurut Wibowo (2018:389) bahwa:

“Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain seperti lingkungan pekerjaan, rasa aman, penghargaan (reward), gaji dan lain-lain.”

Menurut Aldo Herlambang Gardjito (2014) menyatakan bahwa:

“Memotivasi untuk berprestasi dengan memberikan imbalan (diluar gaji) yang sesuai bila prestasi pegawai bila prestasi pegawai baik, sehingga bisa meningkatkan kinerja.”

Hasil penelitian dari Dedek Kurniawan Gultom (2014), Abdi Sugiarto, Ronita Panjaitan (2021), Hakim, Meinunik Alfiah (2021), Muchtar (2016), Badrianto *et al* (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:64) bahwa:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada 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 paradigma penelitian yang telah penulis kemukakan, maka hipotesis yang diajukan yaitu :

H1 : *Task Technology Fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : *Task Technology Fit*, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan