

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini peneliti akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah peneliti. Pustaka yang akan dibahas yaitu referensi mengenai Lingkungan Kerja, *Reward* dan Motivasi Kerja. Maka dari itu peneliti menggunakan beberapa buku referensi, jurnal serta sumber dari internet yang berhubungan dengan yang diteliti.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Dalam manajemen sendiri bertujuan untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Agar pengertian manajemen ini lebih jelas ada beberapa pendapat para ahli mengenai definisi manajemen di antaranya adalah :

Menurut Nurdiansyah (2019:3) Manajemen adalah rangkaian-rangkaian aktivitas yang terjadi dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditargetkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Menurut R. Terry (2020:1) Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasi atau maksud-maksud yang nyata.

Menurut Harold Koontz & O'Donnel (2018) menyatakan bahwa :
“*Management is related to the achievement of a goal that is done through and with other people*”.

Menurut Hasibuan (2018:9) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mendapatkan suatu tujuan tertentu.

Menurut Afandi (2018:1) menyatakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Berdasarkan definisi beberapa para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses rangkaian-rangkaian aktifitas yang terjadi dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif untuk mendapatkan suatu tujuan tertentu.

2.1.1.1 Fungsi-Fungsi Manajemen

Untuk mencapai tujuan manajemen harus dilaksanakan dengan efektif, bekerja yang benar (berorientasi pada *input-output*), dan efisien, bekerja dengan benar (berorientasi pada cara untuk capai tujuan) serta mampu memaksimalkan fungsi dari manajemen. Berikut Fungsi - Fungsi Manajemen menurut Afandi (2018:2) :

1. *Planning*

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program produser metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

2. *Organizing*

Organizing atau pengorganisasian ini meliputi:

- a. Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan .
- c. Penugasan tanggung jawab tertentu.
- d. Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

3. *Staffing*

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

4. *Leading*

Leading atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

5. *Controlling*

Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengendalian, dan pengorganisasian. Manusia adalah kekayaan (asset) yang utama di dalam organisasi, sehingga harus di pelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Berikut adalah definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli :

Menurut Hasibuan (2018:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sutrisno (2017:5) Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Mulia (2021:6) Manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan, pengembangan, evaluasi, penghargaan, dan pengelolaan anggota individu dari suatu organisasi atau kelompok karyawan.

Selain itu, George R. Terry (2018:5) menyatakan manajemen sebagai berikut “*Management is the planning, organizing, leading and controlling of human and other resources to achieve organizational goals efficiently and effectively*” atau dapat diartikan Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Berdasarkan definisi beberapa para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan di bidang strategis dari organisasi dan dipandang sebagai perluasan dari pandangan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas

manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuanyang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut ini fungsi Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018:21) :

1. Perencanaan

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

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan

dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

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

5. Pengandaan

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

6. Pengembangan

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

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah

adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

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

9. Pemeliharaan

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

10. Kedisiplinan

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

11. Pemberhentian

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

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada di dalam organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Sofyandi (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi pada suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah segala perkakas serta suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

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

karyawan. Beberapa ahli mengemukakan pengertian Lingkungan Kerja diantaranya adalah :

Menurut Enny (2019:56) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Rahmawati (2020:7) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di bebaskan kepadanya misalnya dengan adanya air *conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagian.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang berbentuk fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan pekerjaan dan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:57) mengatakan manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Ada banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun yang pasti antara atasan atau pimpinan dan bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap karyawan yang berada di dalamnya.

2.1.3.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:58) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Faktor Personal / Individu

Faktor ini meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor Tim

Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim

3. Faktor Kontekstual (Situsional)

Faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan kerja

Menurut Enny (2019:58) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi ke dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti bangunan tempat kerja, peralatan kerja dan fasilitas perusahaan.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan dan sebagainya.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama dengan bawahan

- a. Hubungan Dengan Rekan Kerja Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya.
- b. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan
Hubungan ini menjelaskan bagaimana atasan membangun suatu hubungan timbal balik secara terus menerus dengan masing-masing karyawan.

2.1.4 Reward

Reward di dalam perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Juga, agar terjalin relasi yang baik antara atasan dan bawahan. Sehingga iklim positif yang terbangun di lingkungan kerja bisa membuat karyawan tersebut loyal pada perusahaan. Perusahaan memberikan *reward* untuk mempertahankan SDM unggulan dan memicu kinerja karyawannya.

2.1.4.1 Pengertian Reward

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

Menurut Daryanto dan Suryanto (2022:171) *Reward* adalah suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksanakan dengan baik.

Menurut Nurfitriani (2022:91) *Reward* adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti (2017:354), *Reward* merupakan segala bentuk upah dan kompensasi/imbalan, baik berupa pembayaran keuangan langsung seperti gaji, insentif, komisi, dan bonus maupun pembayaran finansial tidak langsung seperti asuransi dan hiburan.

Berdasarkan definisi beberapa para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa *Reward* adalah Suatu penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan pekerjaan sesuai target terhadap organisasi baik penghargaan pembayaran keuangan langsung maupun finansial tidak langsung.

2.1.4.2 Bentuk *Reward*

Menurut Daryanto dan Suryanto (2022:173) Bentuk dan kriteria pemberian *reward* di berbagai perusahaan berbeda-beda. Pengaturannya tergantung pada situasi dan kondisi keuangan perusahaan maupun misi perusahaan dalam mengelola perusahaan tetapi yang berlaku umum tentang kriteria pemberian *reward* adalah berdasarkan :

1. Posisi jabatan
2. Masa kerja
3. Mencapai target tertentu

Perusahaan tidak berkewajiban untuk memberikan *reward* kepada pekerja/karyawan, karena *reward* bukanlah sesuatu yang normatif. Pada beberapa perusahaan pemberian *reward* kepada karyawan diatur dengan kesepakatan dan dituangkan dalam peraturan kerja bersama (PKB). Artinya kalau sudah diatur maka

sifatnya mengikat, konsekuensinya pengusaha wajib melaksanakannya selama periode perjanjian kerja bersama itu berlaku.

Pemberian *reward* kepada karyawan diberikan dalam dua bentuk, yaitu :

1. Bentuk finansial

Yaitu pemberian *reward* yang diberikan dalam bentuk gaji, bonus, komisi, bagi hasil dan pemberian tunjangan, seperti Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan subsidi pendidikan dan tunjangan bayaran suplemen (tunjangan liburan, tunjangan uang sakit, tunjangan uang pesangon).

2. Non finansial

Pemberian *reward* yang diberikan dalam bentuk jaminan asuransi, seperti asuransi jiwa, asuransi perawatan, pengobatan dan ketidakmampuan, jaminan hari tua seperti jaminan sosial dan program pensiun, pelayanan pegawai pemberian *reward* yang diberikan dalam pelayanan pribadi, pelayanan fasilitas perawatan anak, pelayanan transformasi pegawai, pelayanan makanan, pelayanan pendidikan dan fasilitas eksekutif/kerja, pemberian penghargaan, perlakuan wajar, hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan serta gaya manajemen yang suportif.

2.1.4.3 Tujuan Penghargaan (*Reward*)

Menurut Daryanto dan Suryanto (2022:176) tujuan diberikannya *reward* oleh perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

1. Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
2. Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.

3. Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi *reward* harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan-tindakan *reward* yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan *reward* adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan, ketentuan dan intruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan, sebab *reward* yang baik akan tercipta tujuan *reward*.

2.1.4.4 Dimensi Dan Indikator *Reward*

Menurut Daryanto dan Suryanto (2022:179) dimensi *Reward* adalah sebagai berikut:

1. Imbalan uang (*Finansial reward : Fringe Benefits*)

Imbalan uang (*Finansial reward : Fringe Benefits*) adalah imbalan yang utama dan secara umum diakui bahwa uang adalah pendorong utama, namun jika karyawan tidak melihat adanya hubungan antara prestasi dengan kenaikan yang pantas, uang tidak akan menjadi motivator yang kuat sehingga perlu diciptakan sistem penilaian prestasi yang jelas. Pemberian imbalan uang yang diberikan berupa gaji, bonus/insentif.

2. Tunjangan

Tunjangan adalah pembayaran keuangan dan bukan keuangan tidak langsung yang diterima karyawan untuk kelanjutan pekerjaan mereka

dengan perusahaan. Tunjangan meliputi tunjangan asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan transportasi

3. Jaminan

Jaminan adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk satuan berupa uang sebagai pengganti sebagai dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja. Perusahaan biasanya memberikan jaminan hari tua.

4. Rasa hormat/pengakuan

Rasa hormat/pengakuan adalah penggunaan manajerial atas pengakuan atau penghargaan melibatkan pengetahuan manajer tentang pelaksanaan pekerjaan yang baik.

5. Promosi

Promosi adalah perpindahan seorang karyawan dari satu tempat/jabatan ke tempat/jabatan lain yang lebih tinggi.

2.1.5 Motivasi kerja

Motivasi merupakan suatu bentuk dorongan yang timbul untuk melakukan suatu tindakan atau aktivitas karyawan, baik itu dorongan yang timbul dari dalam diri sendiri maupun dorongan yang timbul dari luar. Motivasi yang baik dapat membantu karyawan menjadi lebih aktif dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sehingga tujuan organisasi perusahaan dapat terwujud dengan mudah.

2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa Latin, yaitu *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya terhadap para bawahan atau para pengikutnya Supomo (2018:80). Adapun pengertian motivasi menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Afandi (2018:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Hasibuan (2018:23) Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:81) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri seseorang yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Robbins dan Coulter (2017:201) Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut David Mc. Clelland dalam Hasibuan (2018:143) Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan.

2.1.5.2 Faktor - Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu menurut Afandi (2018:24):

1. kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya.

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

4. kebutuhan pengakuan prestasi

kerja Kebutuhan atau prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.5.3 Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja karyawan

Menurut Afandi (2018:25) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan di antaranya yaitu :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi 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. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasinya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.5.4 Tujuan Motivasi

Menurut Afandi (2018:27) adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.5.5 Dimensi Dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) Dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator:

- a. Balas Jasa
- b. Kondisi kerja
- c. Fasilitas kerja

2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

- a. Prestasi kerja
- b. Pengakuan dari atasan
- c. Pekerjaan itu sendiri

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai

sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan penulis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Lingkungan kerja, *Reward* dan yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal penelitian sebagai bahan perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Putu dkk (2022) Pengaruh Lingkungan kerja, Insentif dan <i>Reward</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiara Indah Abadi. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar Volume 3, Nomor 2, Tahun 2022.	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja 2. <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai Lingkungan Kerja 2. Adanya kesamaan meneliti mengenai <i>Reward</i> 3. Adanya kesamaan	1. Objek Penelitian 2. Tidak Meneliti mengenai Insentif
2	Nurhalipah dkk (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Reward</i> Terhadap Motivasi kerja dan Kepuasan kerja karyawan (Studio Kasus Pada Karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood) Jurnal Administrasi Dan Manajemen E-ISSN 2623-1719, P-ISSN 1693-6876.	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja 2. <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	1. Adanya Kesamaan mengenai Lingkungan Kerja 2. Adanya Kesamaan mengenai <i>Reward</i> 3. Adanya kesamaan meneliti mengenai Motivasi Kerja	1. Objek Penelitian 2. Tidak meneliti Kepuasan Kerja

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Agimat dkk (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim PT. Pos Indonesia (persero) KCU Manado Productivity, Vol.4 No.1, 2023. E-ISSN. 2723-0112.	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi 2.Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kerja sama tim.	1. Adanya kesamaan mengenai Lingkungan Kerja 2.adanya kesamaan mengenai motivasi kerja	1.Daerah objek penelitian 2. Tidak Meneliti kerjasama tim
4	Ingsiyah dkk (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah Admisi & Bisnis Volume 20 No.	1.Lingkungan kerja fisik & non fisik berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	1. Adanya kesamaan mengenai Lingkungan Kerja 2. Adanya kesamaan mengenai Motivasi Kerja	1. objek penelitian
5	Purnama dkk (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bima Konstruksi Provinsi Lampung Jurnal Ekonomi, keuangan dan Bisnis. Volume 5, Nomor 01	1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	1. Adanya kesamaan mengenai Lingkungan Kerja 2. Adanya kesamaan mengenai Motivasi Kerja	1. Objek penelitian
6	Pranitasari dkk (2018) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Jurnal online internasional	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif atau searah terhadap Motivasi Kerja Karyawan.	1. Adanya kesamaan mengenai Lingkungan Kerja 2. Adanya kesamaan	1. Objek penelitian 2. Tidak Meneliti Budaya Organisasi

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	& nasional, media manajemen jasa. ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (paper) Vol.6 No.2.		mengenai Motivasi Kerja	
7	Pranitasari dkk (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI). Vol 11, No. 1, 2020. E-ISSN; 2301-8313. DOI: doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.03	1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja	1. Adanya kesamaan mengenai Lingkungan Kerja 2. Adanya kesamaan mengenai Motivasi Kerja	1. objek penelitian 2. Tidak meneliti Budaya Organisasi 3. Tidak meneliti Kepuasan Kerja
8	Setiani dkk (2017) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda eJournal Ilmu Pemerintahan Volume 5 Nomor 4 2017.	1. Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	1. Adanya kesamaan mengenai lingkungan Kerja 2. Adanya kesamaan Motivasi Kerja	1. objek penelitian 2. Tidak Meneliti Kompensasi
9	Fauzi dkk (2023) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	1.Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai	1. Adanya kesamaan mengenai Lingkungan Kerja 2. Adanya kesamaan mengenai	1. Objek penelitian 2. Tidak meneliti Kompensasi

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kota Makassar MANUVER: Jurnal Akuntansi dan Manajemen. Volume I No. 1. Maret 2023. Hal 1 – 14. ISSN: XXXX-XXXX		Motivasi Kerja	
10	Mata dkk (2023) Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Erafone Artha Retailindo Makassar SIBATIK JOURNAL, Volume 2 No.3	1. <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	1. Adanya kesamaan mengenai <i>Reward</i> 2. Adanya kesamaan mengenai Motivasi Kerja	1. Objek penelitian 2. Tidak meneliti <i>Punishment</i>
11	Putra (2018) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT EKADHARMA INTERNATIONAL TBK Yogyakarta Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No. 3	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai Lingkungan Kerja 2. Adanya kesamaan meneliti mengenai Motivasi Kerja	1. Objek penelitian 2. Tidak meneliti Kompensasi
12	Syamsuddin dkk (2022) Pengaruh Penghargaan, Hukuman dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Kepegawaian Daerah Kabupaten Majene. Jurnal Ilmiah Hospitality 1327, Vol.11 No.2	1. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai penghargaan (<i>Reward</i>) 2. Adanya kesamaan meneliti mengenai Motivasi Kerja	1. Objek penelitian 2. Tidak meneliti Hukuman 3. Tidak meneliti Kompensasi

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
13	Pradnyani dkk (2020) Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 2 No.2	1. <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai <i>Reward</i> 2. Adanya kesamaan meneliti mengenai Motivasi Kerja	1. Objek penelitian 2. Tidak meneliti <i>Punishment</i>
14	Wirawan & Afani (2018) Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa. Journal of applied business administration vol 2, No. 2.	1. <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai <i>Reward</i> 2. Adanya kesamaan meneliti mengenai Motivasi Kerja	1. Objek penelitian 2. Tidak meneliti <i>Punishment</i> 3. Tidak meneliti Kinerja
15	Mentang (2021) Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Juma, Vol. 22 No. 1	1. <i>Reward</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai <i>Reward</i> 2. Adanya kesamaan meneliti mengenai Motivasi	1. Objek penelitian 2. Tidak meneliti <i>Punishment</i> 3. Tidak meneliti Kinerja
16	Hikmah (2020) Pengaruh <i>Reward</i> Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dimediasi Variabel Motivasi (Studi Empiris Karyawan Bank BTPN Probolinggo) Jimmu, Volume 5 nomor 2	1. <i>Reward</i> berpengaruh signifikan terhadap Motivasi	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai <i>Reward</i> 2. Adanya kesamaan meneliti mengenai Motivasi	1. Objek penelitian 2. Tidak meneliti Efikasi Diri 3. Tidak meneliti Kinerja

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
17	Putra dkk (2020) Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 2 No. 3	1. <i>Reward</i> berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai <i>reward</i> 2. Adanya kesamaan meneliti mengenai Motivasi Kerja	1. Objek penelitian
18	Badrudin dkk (2019) Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT Antam Tbk UBPE Pongkor Depatertemen Process Plant Jurnal Kajian Ekonomi & bisnis islam Vol 2 No 1	1. <i>Reward</i> berpengaruh positif dan nyata terhadap Motivasi Kerja	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai <i>Reward</i> 2. Adanya kesamaan meneliti mengenai Motivasi Kerja	1. Objek penelitian 2. Tidak meneliti <i>Punishment</i>
19	Kayalvizhi (2018) <i>Study on the Impact of Reward and Recognition on Work Motivation and Job Satisfaction</i> . International Journal for Research in Applied Science & Engineering Technology (IJRASET) Volume 6 Edisi V	1. <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai <i>Reward</i> 2. adanya kesamaan meneliti mengenai Motivasi Kerja	1. Objek penelitian 2. Tidak meneliti Kepuasan Kerja
20	Parashakti dkk (2020) <i>The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health</i>	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai Lingkungan kerja 2. Adanya kesamaan	1. Objek penelitian 2. Tidak meneliti Kinerja Karyawan

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Sector</i></p> <p><i>Advances in Economics, Business and Management Research, volume 135</i></p>		meneliti mengenai Motivasi Kerja	
21	<p>Noor dkk (2020)</p> <p><i>Impact of Rewards System on Employee Motivation: A Study of a Manufacturing Firm in Oman</i></p> <p><i>International Journal of Business and Management Future; Vol. 4, No. 2; 2020</i></p>	1. <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai <i>Reward</i> 2. Adanya kesamaan meneliti mengenai Motivasi Kerja	1. Objek penelitian
22	<p>Laras dkk (2021)</p> <p><i>The Effect of the Work Environment and compesation on work motivation and performance A case study in Indonesia.</i></p> <p><i>Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 8 No 5</i></p>	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai Lingkungan Kerja	1. Objek penelitian 2. Tidak meneliti mengenai Kinerja Karyawan 3. tidak meneliti Kompensasi
23	<p>Setiyani dkk (2019)</p> <p><i>The Effect of Work</i></p> <p><i>International Review of Management and Marketing Vol 9 Issue 3</i></p>	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai Lingkungan Kerja 2. Adanya kesamaan meneliti mengenai Motivasi Kerja	1. Objek penelitian 2. tidak meneliti Jam Kerja fleksibel 3. Tidak meneliti Keterikatan Karyawan

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
24	Narasuci & Noermijati (2018) <i>Effect Of Work Environment On Lecturer Performance Mediated By Work Motivation And Job Satisfaction</i> Journal of Applied Management (JAM) Volume 16 Number 4	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai Lingkungan Kerja 2. Adanya kesamaan meneliti mengenai Motivasi Kerja	1. Objek penelitian 2. Tidak meneliti Kinerja 3. Tidak meneliti Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data Beberapa Penelitian Terdahulu

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran tersebut akan menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu dapat menjadi acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan peneliti. Pada sebuah organisasi manusia adalah sumber daya yang amat sangat penting, karena manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka sebuah organisasi akan sulit untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan *Reward* terhadap variabel dependen Motivasi Kerja.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada pada tempat kerja, baik itu bersifat fisik maupun non fisik, yang mempengaruhi motivasi kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja organisasi dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas motivasi kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Ingsiyah, dkk (2019), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah, penelitian ini dilakukan di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah. Sampel dalam penelitian ini yaitu 35 karyawan dan teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh dan menggunakan skala *agree-disagree scale*. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja fisik & non fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Menurut Agimat, dkk (2023), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado. Penelitian ini dilakukan di PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado. Sampel dalam penelitian ini yaitu 58 orang responden, teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* dan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Menurut Purnama, dkk (2020), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Penelitian ini dilakukan di Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung beralamat Jl. Z.A Pagar Alam Km 11 Rajabasa Bandar Lampung. Sampel dalam penelitian ini yaitu 87 orang. Metode analisi yang digunakan adalah dengan metode regresi linier sederhana. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

2.2.2 Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja

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

Reward adalah salah satu bentuk penilaian positif terhadap karyawan atas prestasi maupun hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. *Reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara

berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapai.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Pradnyani, dkk (2020), dengan judul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Ayudya Tabanan Bali. Penelitian ini dilakukan di CV. Ayudya Tabanan Bali. Sample dalam penelitian ini yaitu 31 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersumber dari data primer yang dikumpulkan dengan metode kuesioner. Analisnya menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 23 for Windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Menurut Putra, dkk (2020), dengan judul Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Makitamega Makmur Perkasa). Penelitian ini dilakukan pada PT. Makitamega Makmur Perkasa yang berada di Harco Mangga Dua Ruko Pesona Bahari, Jl. Mangga Dua Abdad Blok. R No.2 – Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini yaitu 45 orang. Analisis datanya menggunakan statistik deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Menurut Syamsuddin, dkk (2022), dengan judul Pengaruh Penghargaan, Hukuman Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Majene. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Majene. Penelitian ini menggunakan metode

kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini yaitu 118 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan linier berganda dengan menggunakan program komputer *tatistical product and service solution (SPSS) for windows* 23.00. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan (*reward*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

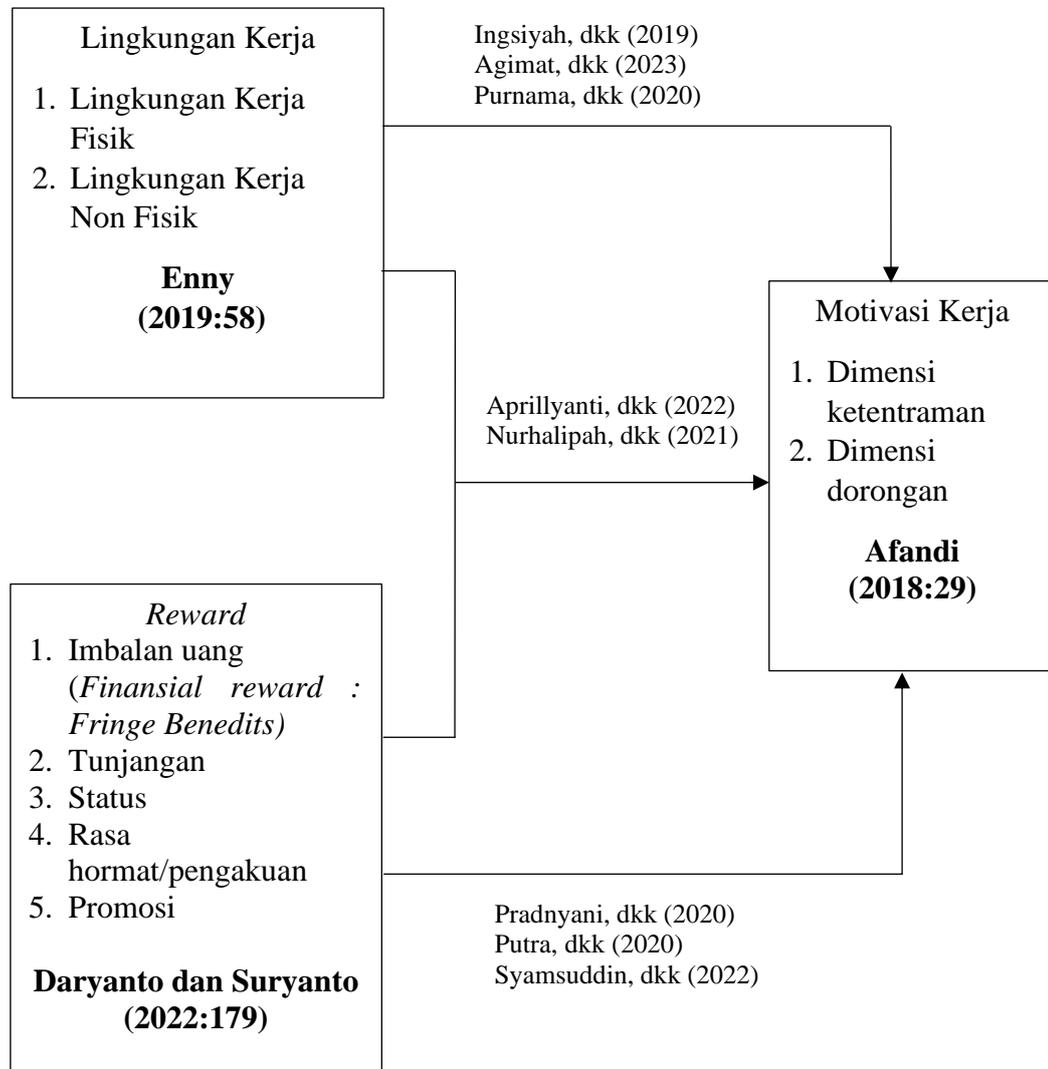
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Reward* Terhadap Motivasi Kerja

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

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Putu, dkk (2022), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif Dan *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiara Indah Abadi. Penelitian ini dilakukan di PT. Tiara Indah Abadi (Cabang Bali) yang beralamat di Jalan Gunung Agung No. 125 Denpasar Barat. Sample dalam penelitian ini yaitu 50 karyawan. Teknik penentuan sample dengan metode sampling jenuh atau metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Menurut Nurhalipah, dkk (2021), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Kaliaren Jaya Plywood yang beralamat yang beralamat di Jalan Raya Caracas – Mandirancan KM 1, RT 28 RW 10 Desa Sampora Kecamatan Cilimus Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sample dalam penelitian ini yaitu 100 orang. Metode yang digunakan dengan analisis *structural equation modeling (SEM)* yang berbasis varians yaitu *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan argumen diatas, peneliti menduga adanya keterkaitan antara lingkungan kerja dan *reward* terhadap motivasi kerja. Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu. Kemudian secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian pada halaman sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis penelitian secara simultan

Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Reward* Terhadap Motivasi Kerja.

2. Hipotesis penelitian parsial
 - a. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja
 - b. Terdapat Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja