

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada bab ini penulis menguraikan teori yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi penulis. Hal ini menyesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yakni motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Selain menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini, penulis juga akan menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan manajemen bisnis dan manajemen sumber daya manusia.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Secara umum, manajemen dapat diartikan sebagai serangkaian proses untuk mencapai tujuan organisasi melalui kerja bersama dan bekerja sama dengan sumber daya organisasi.

Menurut Robbin dan Coulter (2019), menyatakan bahwa:

“Management as the proses of coordinating work activities so that they are completed effeciently and effectively with through other people”. Artinya “Manajemen sebagai proses koordinasi aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efesien dan efektif dengan melalui orang lain”.

Menurut Nurmadhani (2020:3) mengemukakan bahwa :

“Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi digunakan secara sistematis dan terencana.”

Pendapat lain dari Stoner dan Wankell dalam Hayati et al (2019) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan sebelumnya, maka manajemen adalah ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan di dalam suatu organisasi atau perusahaan, dengan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan serta pengendalian atau pengawasan.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen sebagai elemen dasar yang harus melekat dalam manajemen sebagai acuan manajer (seseorang yang mengelola manajemen) dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dengan cara merencanakan, mengorganisir, mengordinasi, dan mengendalikan. Mengacu pada pengertian manajemen di atas, terdapat lima (5) fungsi utama manajemen dalam perusahaan, yaitu: Menurut Sondang P. Siagian (2020) fungsi-fungsi manajemen mencakup:

1. Perencanaan (*Planning*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga menciptakan suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah di tentukan.
3. Penggerakan (*Motivating*) dapat didefenisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.
4. Pengawasan (*Controlling*) adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.
5. Penilaian (*Evaluation*) adalah fungsi organik administrasi dan manajemen yang terakhir. Defenisinya ialah proses pengukuran dan perbandingan hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai.

Menurut Dessler (2018), terdapat beberapa fungsi *human resources management* di antaranya sebagai berikut:

1. Melakukan analisis pekerjaan (menentukan sifat pekerjaan masing-masing karyawan).
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan melakukan proses perekrutan kandidat karyawan potensial.

3. Melakukan seleksi kepada calon kandidat karyawan potensial.
4. Melakukan orientasi dan training karyawan baru.
5. Mengelola upah dan gaji karyawan (komposisi karyawan).
6. Menyediakan insentif dan *benefit* kepada karyawan.
7. Melakukan penilaian kinerja kepada karyawan,
8. Membangun *employee relation* dan *engagement* karyawan.
9. *Training* dan *developing managers*.

Fungsi manajemen menurut Robbins dan Coulter (2018) dalam bukunya *Management* terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, hingga pengendalian.

1. Perencanaan (*planning*) Fungsi perencanaan adalah kegiatan manajemen yang meliputi penetapan tujuan, penetapan strategi, dan mengembangkan rencana guna mengoordinasikan kegiatan. Fungsi perencanaan dapat memberikan arahan perusahaan untuk menetapkan tujuan perusahaan terlebih dahulu. Tanpa penetapan tujuan, perusahaan sukar membandingkan realisasi hasil dengan rencana atau tujuan perusahaan pada kegiatan evaluasi.
2. Pengorganisasian (*organizing*) Fungsi pengorganisasian adalah kegiatan manajemen yang melibatkan pengaturan dan pembagian pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengorganisasian meliputi pembagian kerja antara kelompok dan individu, pengorganisasian terkait kegiatan kelompok dan individu, serta penetapan kewenangan manajerial.

3. Memimpin (*leading*) Fungsi memimpin adalah kegiatan manajemen yang kegiatannya meliputi memotivasi, memimpin, dan melibatkan orang lain dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Pengendalian (*controlling*) Fungsi pengendalian adalah fungsi manajemen yang kegiatannya meliputi memantau, membandingkan, dan mengevaluasi atas hasil kinerja. Kegiatan pengendalian ini meliputi penetapan standar dan tujuan awal, membandingkan antara hasil kerja dengan standar dan tujuan awal, dan melakukan evaluasi kesalahan serta mendorong keberhasilan.

Maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen menurut para ahli diatas sampai pada pemahaman penulis bahwa fungsi manajemen terdiri dari 5 yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan dan penilaian.

2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen sangat diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja organisasi. Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur manajemen. Unsur manajemen tersebut berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Firmansyah dan Mahardhika (2018:4) Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu : *man, money, method, machines, materials and market*.

1. *Man* (Manusia)

Manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan melakukan semua aktifitas – aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan supaya memperoleh tenaga

kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2. *Money* (Uang)

Uang merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi. Setiap kegiatan maupun aktifitas-aktifitas yang dilakukan tidak akan terlaksanakan tanpa adanya uang atau biaya yang cukup. Besar kecilnya hasil dapat diukur dari jumlah uang yang beredar.

3. *Methods* (Bahan)

Metode-metode merupakan hal yang diperlukan saat pelaksanaan kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalan atau jalur pekerjaan. Sebuah metode dapat di nyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan kepada sasaran.

4. *Machines* (Mesin)

Mesin digunakan untuk memberikan kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efesiensi kerja. Digunakannya mesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas- tugasnya yg bersifat rutin maupun insidental, untuk pekerjaan yang bersifat teknis maupun non teknis.

5. *Materials* (Metode)

Material adalah bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual. Material merupakan bahan menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melakukan pekerjaan.

6. *Market* (Pasar)

Pemasaran adalah sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang, jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

Berdasarkan keenam unsur manajemen sangat menentukan usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Semua unsur tersebut saling melengkapi satu sama lain, dan jika suatu diantara unsur tersebut tidak ada, bisa berdampak pada hasil keseluruhan pencapaian suatu organisasi.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Menurut Bintoro dan Daryanto (2018:15) menyatakan bahwa:

“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 bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”

Sedangkan menurut Mondy dan Martocchio (2018:26) yaitu:

“Human resource development is a major HRM function consisting not only of training and development but also of career planning and development activities, organization development, and performance management and appraisal. Training is designed to provide earners with the knowledge and skill needed for their present jobs. Development involves learning that goes beyond today’s job and has a more long term focus”. Pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai “Pengembangan sumber daya manusia merupakan fungsi utama SDM yang tidak hanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan tetapi juga kegiatan perencanaan dan pengembangan karir, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja. Pelatihan dirancang untuk membekali penerima dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pembangunan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus jangka panjang”.

Teori lain menurut Kasmir (2019:6) manajemen sumber daya manusia yaitu:

“Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan fungsifungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada secara efektif.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi penting bagi organisasi, tidak saja pada level manajerial tetapi juga pada tingkat operasional. Danang Sunyoto (2018:7) menyebutkan bahwa kedua fungsi tersebut memiliki landasan kuat untuk bahan pijakan pada penerapan atau praktik yang diterapkan dalam organisasi. Fungsi-fungsi dimaksud diuraikan sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial, dibagi menjadi empat yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
 - a. Perencanaan, meliputi penentuan program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan organisasi. Fungsi ini merupakan fungsi yang paling esensial karena menyangkut rencana dari awal pengelolaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang yang berkaitan erat dengan operasional organisasi dan kelancaran kerja didalamnya.
 - b. Pengorganisasian; adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antar jabatan, jalannya pekerjaan, aktivitas personalia dan faktor lainnya.
 - c. Pengarahan; adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah, motivasi dan aturan yang mengikat.
 - d. Pengendalian; adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan jalannya operasional kerja dan membandingkan dengan rencana, serta mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat

2. Fungsi operasional; dibagi menjadi enam aktivitas yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja
 - a. Fungsi pengadaan meliputi aktivitas perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara. Fungsi ini berguna untuk memperoleh jenis, komposisi dan jumlah sumber daya manusia tepat, yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi.
 - b. Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap atau perilaku kerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer dalam program pengembangan karyawan. Fungsi ini berkaitan dengan peningkatan keterampilan dan kemampuan yang diupayakan melalui jalur pelatihan maupun pendidikan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki, juga berbagai bentuk pengembangan diri untuk para karyawan yang berprestasi.
 - c. Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan

juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

- d. Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha- usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Usaha itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.
- e. Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan karena berhenti tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut. Fungsi ini berkaitan dengan upaya mempertahankan kemauan dan kemampuan kerja karyawan melalui penerapan beberapa program yang dapat meningkatkan loyalitas dan kebanggaan kerja.
- f. Pemutusan hubungan kerja yaitu memutuskan hubungan kerja dengan karyawan dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian, pengunduran diri dan pemecatan

Dari fungsi-fungsi tersebut, tampak adanya keterkaitan antara satu fungsi dengan lainnya dan aktivitas yang dijalankan dalam manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya. Seluruh fungsi tersebut saling terkait yang memiliki fungsi sama-sama bertujuan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Herman Sofyan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (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 ditunjukkan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.
4. Tujuan personal ditunjukkan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Oleh karena itu pegawai tersebut harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan tujuan utama sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia atau pegawai terhadap organisasi yang bersangkutan hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola suatu organisasi tersebut sehingga menghasilkan manfaat dan mampu mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.3 Motivasi

Motivasi disebut juga sebagai pendorong, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat. Motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik. Adapun elemen yang terdapat dalam motivasi diantaranya unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasinya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut (Busro, 2018), menyatakan bahwa:

“Motivasi kerja merupakan penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan”.

Kemudian menurut (Priansa, 2019), menyatakan bahwa:

“Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Sedangkan menurut (Stephen P. Robbins, 2018:202) menyatakan bahwa:

“Motivation as a process that causes individual intensity, direction, and persistence to achieve a goal”. Yang dapat diterjemahkan sebagai berikut “Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arahan, dan usaha terus menerus dari individu untuk pencapaian tujuan”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, sedangkan motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

2.1.3.2 Teori-Teori Motivasi Kerja

1. Motivasi Individu

Motivasi menurut Hedjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan demikian motif yang ada pada individu perlu dirangsang, didorong atau dimotivasi, agar individu tersebut dengan motif yang ada pada dirinya dapat, melakukan tindakan atau kerja yang positif, sehingga motifnya terpenuhi dan kebutuhan organisasi perusahaan juga terpenuhi.

Berbicara tentang motivasi kerja individu terdapat 3 hal pokok pertanyaan yang diajukan yaitu:

- a. apa yang menjadi penggerak atau sumber tingkah laku seseorang itu?
- b. apa yang mengarahkan atau mengatur tingkah laku seseorang itu?

c. bagaimana tingkah laku itu dipertahankan.

Untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut salah satu teori yang dapat dibahas adalah “teori keputusan” atau “*Content Theory*”. Teori akan mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan: kebutuhan apa yang diinginkan seseorang untuk diptiaskan dan kebutuhan apa yang mendorong mereka untuk bertindak.

Teori keputusan ini menyatakan bahwa setiap individu mempunyai kebutuhan sendiri-sendiri, yang menyebabkan pada dirinya terdorong dan dimotivisir serta mereka bertindak dan bertingkah laku untuk memenuhinya. Membahas teori keputusan ini akan banyak menguraikan teori-teori Maslow, Mc Gregor, Herzberg, serta nama-nama lainnya.

2. Teori Kebutuhan Maslow

Menurut Abraham Maslow untuk memutuskan tindakan atau perilaku seseorang terdapat pada hirarki kebutuhan dengan 3 macam asumsi dasar teorinya, yaitu:

- a. Manusia merupakan makhluk yang selalu membutuhkan sesuatu yaitu keinginan untuk memuaskan berbagai tujuan. Kebutuhan yang tidak terpenuhi akan mempengaruhi tingkah laku, akan tetapi kebutuhan yang terpenuhi tidak akan memotivisir untuk bertingkah laku sesuai dengan kebutuhannya.
- b. Kebutuhan seseorang diatur secara bertingkat dan atau berurutan dari yang paling dasar sampai yang paling tinggi.

c. Kebutuhan seseorang bergerak dari tingkat yang paling bawah ke tingkat berikutnya setelah kebutuhan tingkat yang paling bawah terpenuhi secara maksimal. Hirarki (tingkatan) kebutuhan seseorang yang akan menggerakkan tingkah lakunya dapat digambarkan seperti berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan seseorang yang paling utama, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup dan kehidupan, seperti kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal. Selama kebutuhan ini belum terpenuhi, maka mereka akan terdorong bekerja keras untuk memenuhinya.
- 2) Kebutuhan rasa aman akan menjadi pendorong berikutnya manakala kebutuhan fisiologis telah terpenuhi. Kebutuhan rasa aman ini adalah kebutuhan berkaitan dengan keamanan secara ekonomi dan sosial, artinya mereka memerlukan rasa aman terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Bagi seseorang yang kehilangan pekerjaan akan menanggung rasa aman ekonomi (penghasilan) dan rasa aman sosial (pengangguran). Setelah kebutuhan rasa aman tercapai, maka individu membutuhkan komunikasi dan interaksi kelompok dengan pergaulan yang menyenangkan dan terciptanya rasa kerja sama yang baik. Dengan demikian akan rasa hormat menghormati dan rasa kasih sayang antar individu dapat tercipta.

- 3) Kebutuhan penghargaan, yaitu keinginan dan kebutuhan seseorang untuk mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapainya. Mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan baik walaupun pekerjaan tersebut dirasa sulit, berat maupun penuh resiko, semata-mata hendak memperoleh penghargaan dari pimpinannya.
- 4) Kebutuhan aktualisasi diri, maksudnya adalah kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan lebih, keinginan maju maupun keinginan menjadi orang “ter”. Kebutuhan ini merupakan tingkatan terakhir dari hirarki kebutuhan, dan memang kebutuhan ini menjadi pendorong yang kuat bagi mereka yang bekerja telah “mapan” dalam arti semua kebutuhan yang lainnya sudah terpenuhi. Melihat berbagai kebutuhan yang menjadi tujuan setiap individu, maka seorang pemimpin organisasi perusahaan harus berusaha mencari dan memenuhi kebutuhan tersebut untuk dapat memacu mereka bekerja secara baik dan maksimal. Program program yang dapat dilaksanakan misalnya: pemberian upah dan kesejahteraan material, adanya aturan pensiun tunjangan hari tua), asuransi kesehatan atau kecelakaan, pembentukan pembentukan kelompok kerja, pertemuan-pertemuan informal, pujian-pujian dan penghargaan-penghargaan maupun program-program peningkatan pengetahuan atau keterampilan dan lain sebagainya. Kesemuanya ini usaha dari kepemimpinan untuk mendorong seseorang melakukan tindakan

atau pekerjaan agar dapat terpenuhi segala tingkatan kebutuhannya, dengan harapan para bawahan akan bekerja secara baik dan berprestasi.

3. Teori X Dan Teori Y Mc Gregor

Teori ini dikembangkan berdasarkan penelitian psikologis, dengan konsepsi awalnya bahwa manusia mempunyai sifat-sifat yang saling bertentangan yang ekstrim, misal pada diri seseorang akan bertingkah laku lemah lembut, penyanyang, simpatik, penurut dan lainnya. Namun pada saat lain manusia juga dapat bertingkah laku kasar, membenci, suka mengganggu dan lain sebagainya. Dari dua sisi sifat ini lalu dikembangkan menjadi dua teori yaitu teori x dan teori y.

Penelitian yang dilakukan pada manajer-manajer “tradisional”, maka diperoleh hasil bahwa mereka para manajer tradisional bekerja berdasarkan kerangka konsep yang merupakan titik ekstrim negatif dengan kata lain mereka menggunakan teori x. Manajer yang menggunakan teori x memandang bawahan sebagai memiliki ciri-ciri (sifat) sebagai berikut:

- a. Pada umumnya mereka (orang) tidak suka bekerja, untuk itu sedapat mungkin mereka menghindari pekerjaan.
- b. Mereka (orang bawahan) tidak senang diarahkan
- c. Mereka lebih senang menghindari tanggungjawab
- d. Mereka tidak mempunyai ambisi
- e. Mereka mempunyai sifat pasif

Untuk kesemuanya itu maka manajer harus melakukan tindakan dalam memanfaatkan bawahan dengan perlakuan:

- a. Mereka perlu dipaksa bekerja dengan berbagai peraturan ketat.
 - b. Mereka perlu diperintah dan diancam.
 - c. Mereka perlu diawasi secara ketat.
 - d. Dan lain sebagainya yang membuat bawahan untuk dapat melakukan pekerjaan dan tanggungjawabnya. Pada sisi lain Gregor mencoba meneliti lebih lanjut pada para manajer modern, yang diperoleh gambaran bahwa mereka sudah melakukan pendekatan yang lain yang lebih positif yang merupakan kebalikan dari pendekatan dengan teori x, yaitu mereka menggunakan teori y. Menurut teori v maka para manajer memandang para bawahannya memiliki ciri-ciri (sifat) sebagai berikut:
 - e. Mereka akan menghindari adanya "*titre clocks*".
 - f. Menghindari adanya peraturan dan pengawasan yang ketat.
 - g. Mereka bekerja berdasarkan sasaran (manajemen objective)
 - h. Pengambilan keputusan secara demokratis.
 - i. Dalam bekerja dengan bawahan mengutamakan partisipasi.
 - j. Mereka melakukan usaha penyusunan "*job enrichment*" yang jelas.
4. Teori Dua Faktor Herzberg

Telah dua ahli yang membahas dari hasil studinya tentang permasalahan "motivasi" yaitu Maslow dan Gregor, maka dalam membicarakan tentang motivasi perlu juga membahas teori 2 faktor Herzberg. Teori mengemukakan bahwa didalam. setiap pekerjaan terdapat dua kelompok

faktor yang menentukan. Kedua faktor tersebut adalah “*Maintenance Factors*” dan “*Motivator Factors*”. Pendekatan dua faktor tersebut didasarkan pada prinsip teori ini, bahwa pada diri individu ada faktor-faktor yang menyebabkan mereka sangat menyenangi pekerjaan dan factor-faktor yang menyebabkan mereka tidak menyenangi pekerjaan.

Maintenance Factors yang sering disebut istilah lain yaitu *Hygiene Factor*. Faktor ini menguraikan tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan usaha Pemeliharaan hidup individu. Faktor *hygiene* ini mencakup kebutuhan pokok individu yang diharapkan dapat diperoleh dari suatu pekerjaan. Faktor-faktor tersebut seperti: adanya gaji yang layak, kondisi kerja yang sesuai dan memadai, rasa keamanan kerja dan adanya tunjangan tambahan, hubungan antar pribadi dan lain sebagainya. Menurut hasil penelitian Herzberg terdapat 10 faktor pemeliharaan (*hygiene*) yaitu:

- a. Kebijakan dan administrasi.
- b. Supervisi teknis.
- c. Hubungan pribadi dengan supervisor.
- d. Hubungan pribadi dengan teman sejawat.
- e. Hubungan pribadi dengan bawahan.
- f. Gaji.
- g. Keamanan kerja.
- h. Kehidupan pribadi.
- i. Kondisi kerja.
- j. Status.

Menurut teori Herzberg ini pula, dinyatakan bahwa faktor-faktor hygiene tersebut merupakan faktor-faktor yang sangat vital dan harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum mereka dimotivisir. Dengan adanya faktor-faktor tersebut dipenuhi, maka akan didarat situasi yang menyenangkan maupun dapat memberikan kepuasan pada setiap individu yang bekerja. Dari rasa puas dan senang tersebut, maka individu akan mudah dimotivasi.

Motivator factors adalah factor-faktor yang dapat memberikan motivasi pada individu melakukan pekerjaan, sehingga pada dasarnya faktor motivasi ini akan memberikan jawaban atas pertanyaan faktor-faktor apakah yang benar-benar dapat memotivikasi seseorang (individu). Herzberg mengajukan 6 faktor yang dapat memotivikasi seseorang sehingga mereka bersedia melakukan suatu pekerjaan. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Hasil yang membahagiakan
- b. Penghargaan
- c. Kemajuan
- d. Pekerjaan itu sendiri
- e. Kemungkinan berkembang
- f. Tanggung jawab

Secara garis. besar menurut teori I lerzberg im, faktor yang benar benar dapat memotivikasi seseorang adalah falaor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri.

2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi menurut (Rubiyanto, 2019) mengungkapkan sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.

2.1.3.4 Asas-asas Motivasi Kerja

Menurut Rubiyanto (2019) asas-asas dalam motivasi terdiri dari:

1. Asas mengikutsertakan Artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi Artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendalakendala yang dihadapi.

3. Asas pengakuan Artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang di capainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan Artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Asas adil dan layak Artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “asas keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
6. Asas perhatian timbal-balik Artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2.1.3.5 Teknik-teknik Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:78) ada beberapa teknik untuk memotivasi kerja pegawai, antara lain sebagai berikut :

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpamemperhatikan apa yang dibutuhkan. Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan pegawai sebagai berikut:
 - a. Kebutuhan fisiologis.
 - b. Kebutuhan rasa aman.

- c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki.
 - d. Kebutuhan harga diri.
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri.
2. Teknik komunikasi persuasif Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan dalam “AIDDAS”.

A = *Attention* (perhatian)

I = *Interest* (minat)

D = *Desire* (hasrat)

D = *Decision* (keputusan)

A = *Action* (aksi/ tindakan)

S = *Satisfaction* (kepuasan)

Pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja. Jika telah timbul minatnya, maka tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut (McClelland, 2018:162) dimensi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik Merupakan kebutuhan fisik yang ada di dalam perusahaan seperti kebutuhan karyawan akan gaji, seragam, dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan keselamatan dan kesehatan Merupakan kebutuhan dan keselamatan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, iklim, dan kondisi kerja.
3. Kebutuhan sosial Merupakan kebutuhan sosial seperti hubungan karyawan dengan atasan, hubungan pegawai dengan rekan kerja.
4. Kebutuhan penghargaan Kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja, serta penghargaan prestasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai potensi kerja.

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Nur Azizah, 2019) sebagai berikut:

1. Tanggung jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang untuk maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan atas kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya dibidangnya.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting bagi karyawan karena lingkungan mempengaruhi dirinya secara langsung. Oleh karena itu, hendaknya manajemen perusahaan tetap memperhatikan lingkungan kerja perusahaan meskipun tidak berhubungan langsung dengan proses produksi perusahaan dan bukan merupakan penggerak utama tercapainya tujuan perusahaan tetapi lingkungan kerja memegang peran yang cukup penting bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan perusahaan.

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Ketika karyawan menyukai lingkungan kerja di mana mereka bekerja, maka karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan melakukan aktivitas yang memanfaatkan waktu kerja secara maksimal. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila orang-orang yang terlibat dapat berfungsi secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Ismiyanto (2018:13) menyatakan bahwa:

“work environment is everything that exists around workers who can influence themselves in carrying out their assigned tasks”. Yang dapat diterjemahkan sebagai berikut “lingkungan kerja adalah segalanya yang ada di sekitar pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya tugas yang diberikan.

Kemudian menurut (Ekawati, 2022) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi

pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien”.

Sendangkan menurut Yoyo dkk (2018:49) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal”. Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian diatas bahwa lingkungan kerja

merupakan lingkungan sekitar yang dimana tempat seseorang bekerja yang dapat memperngaruhi dirinya dan pekerjaannya.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar terdapat 2 jenis lingkungan kerja menurut Suwardi dan Daryanto, (2018:213) yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik mengacu pada semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori:

- a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan. Misalnya: Tempat kerja, kursi, meja, dan lain-lain
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, dan pencahayaan. kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk meminimalkan dampak lingkungan fisik terhadap seorang karyawan, langkah pertama yang harus dilakukan adalah memeriksa orang tersebut baik dari fisiknya maupun tingkah lakunya

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik mengacu pada segala situasi yang terjadi dalam suatu perusahaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

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

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia dapat melakukan aktivitas dengan baik dan hasil yang optimal apabila didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan hidup dikatakan baik atau memadai apabila masyarakat dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Hasil yang tidak pantas di lingkungan kerja mungkin terlihat seiring berjalannya waktu.

Selain itu, kondisi lingkungan yang kurang menguntungkan mungkin memerlukan lebih banyak energi dan waktu serta mungkin tidak mendukung pencapaian rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja. Di bawah ini adalah beberapa faktor yang diuraikan oleh Robbins yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan kemampuan karyawan Robbins, (2018):

1. Penerangan atau cahaya di Tempat kerja

Penerangan sangat bermanfaat bagi karyawan untuk menjamin keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu, Anda perlu mewaspadaai keberadaan pencahayaan yang terang namun tidak menyilaukan. Karena cahaya yang kurang terang maka pekerjaan akan menjadi lambat dan banyak terjadi kesalahan yang pada akhirnya akan menyebabkan menurunnya efisiensi pelaksanaan pekerjaan sehingga menyulitkan tercapainya tujuan organisasi.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, suhu setiap bagian tubuh manusia berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dan memiliki sistem tubuh yang sempurna untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Suhu mempunyai pengaruh yang berbeda pada tingkat yang berbeda. Keadaan ini mungkin tidak berlaku untuk seluruh Karyawan, karena kemampuan beradaptasi mereka berbeda-beda tergantung pada wilayah di mana Karyawan tersebut berada.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara

temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban 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

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat 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

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka Panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan

frekwensi dari getaran mekanis Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap :
mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

7. 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. Pemakaian "*air conditioner*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi 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.

9. 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.

10. 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 sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. 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.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dari uraian di atas tentang lingkungan kerja, penulis menyimpulkan hal yang bisa di jadikan indikator lingkungan kerja karyawan, yaitu Sedarmayati, (2019:8):

- a. Aman, maksudnya lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi kerjaan menjadi nyaman dari segala bentuk gangguan.

- b. Tempat yang layak, maksudnya jika tempat kerja terlalu sempit, suhu yang panas akan membuat karyawan tidak berkonsentrasi dalam mengerjakan kegiatannya sehingga kerjaan menjadi tidak efektif
- c. Orang yang ada di dalam lingkungan kerja, maksudnya perhatian, sikap, keramahan, kepedulian antar karyawan sangatlah penting karena itu pokok utama yang akan membuat karyawan menjadi giat untuk bekerja

2.1.5 Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan atau instansi yang bersangkutan. Keberhasilan berbagai aktivitas instansi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga perusahaan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku. Disisi lain para pelaku organisasi atau perusahaan adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kinerja (*performance*) masing-

masing berbeda. Berikut pengertian kinerja karyawan menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Afandi (2018:83) menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau 64 kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

Kemudian menurut Gary Dessler (2018:13) mengemukakan bahwa:

“Kinerja adalah sebagai berikut: *“The willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results”*. Pendapat tersebut memiliki arti kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Pendapat lain dari Rivai dan Basri dalam (Kaswan, 2019) menyatakan bahwa:

“kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa

kinerja karyawan merupakan suatu hasil usaha yang maksimal dari karyawan, dihasilkan dengan kualitas dan kuantitas dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan. Artinya apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan perusahaan.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2019: 189-193):

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau

dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana

nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

2.1.5.3 Tujuan dan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Chusminah SM, R. Ati Haryati (2019) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Menemukan kinerja karyawan selama ini.
2. Memberikan keuntungan yang tepat, misalnya memberikan gaji periodik, gaji pokok dan intensif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan menjadi:
 - a. Mutasi atau transmisi, rotasi kerja.
 - b. Peningkatan promosi dan posisi.
 - c. Pelatihan.
4. Tingkatkan motivasi dan etos pekerjaan.
5. Sebagai salah satu sumber SDM, karir, dan keputusan perencanaan yang sukses.
6. Sebagai alat untuk mendukung dan mendorong karyawan dalam mengambil inisiatif untuk mempertahankan tingkat kinerja dan meningkatkan kinerja.

Beberapa hal lain yang menjadi tujuan evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan.

2. Sebagai dasar untuk prediksi kinerja dan korelasinya dengan hasil tes, termasuk hasil evaluasi kinerja.
3. Memberikan umpan balik kepada karyawan untuk memungkinkan evaluasi kinerja dapat dijadikan sebagai sarana untuk pengembangan diri dan pengembangan karir bagi karyawan.
4. Jika perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan lapangan kerja, maka evaluasi kinerja dapat membantu dalam menentukan tujuan program pelatihan.
5. Jika perusahaan dapat secara akurat menilai kinerja karyawan, maka evaluasi kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah di organisasi atau perusahaan.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Irham Fahmi (2018:12), kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi:

1. Kuantitas kerja.

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain:

- a. Kecepatan
 - b. Kemampuan
2. Kualitas kerja.

Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

3. Kerjasama.

Kerjasama merupakan suatu kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Apabila kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kerjasama antara lain:

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

4. Tanggung jawab.

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikator dari tanggung jawab kerja antara lain:

- a. Hasil kerjasama
- b. Mengambil keputusan

5. Inisiatif.

Kemampuan pegawai untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan. Indikator dari dimensi inisiatif adalah:

- a. Berfikir positif
- b. Mewujudkan kreatifitas
- c. Pencapaian prestasi

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan dalam melakukan penelitian berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dasar atau acuan berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya dijadikan sebagai data pendukung. Selain itu, hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan sumber bagi peneliti untuk membandingkan dengan hasil penelitian yang sedang peneliti lakukan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfokus pada konfirmasi terhadap temuan sebelumnya, tetapi juga mengupayakan penambahan nilai pengetahuan dalam konteks yang lebih spesifik dan aktual.

Judul penelitian diambil sebagai pembanding adalah yang memiliki variabel bebas mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berikut ini tabel mengenai mengenai beberapa penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian, Judul penelitian, Tahun Dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Mulyadi, Niko Purnomoddkk Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 4 No.1 (2021)</p>	<p>Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. variabel bebas menggunakan motivasi kerja b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian</p>
2.	<p>Dedi Daryanto <i>The Influence Of Motivation And Work Environment On Employee Performance At The Environmental Service Office Of Serang City, Banten.</i> <i>Kontigensi: Scientific Journal of Management</i> Vol 8, No. 2 (2020)</p>	<p>Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 47,8%.Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sumbangan pengaruh sebesar 42,6%. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 58,3%</p>	<p>a. variabel bebas menggunakan motivasi kerja b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian</p>

No.	Penelitian, Judul penelitian, Tahun Dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	<p>Joni Heruwanto, Dede Septian, Ergo Nurpatria Kurniawan</p> <p>Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Putra Taro Paloma Bogor.</p> <p>Jurnal Manajemen Kewirausahaan, Vol. 15 No. 02 (2018)</p>	<p>Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. variabel bebas menggunakan motivasi</p> <p>b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian</p>
4.	<p>Sofia Oktadilah, Syarifuddin</p> <p>Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Indah Baru Group Genteng.</p> <p>Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi, Vol. 5 No. 2 (2021)</p>	<p>Hasil penelitian dengan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. variabel bebas menggunakan motivasi</p> <p>b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian</p>
5.	<p>Martin Alfredo Imanuel Aritonang, Agus Edy Rangkuti, Martolop Sinambela</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial</p>	<p>a. variabel bebas menggunakan motivasi kerja</p> <p>b. variabel terikat menggunakan</p>	<p>Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian</p>

No.	Penelitian, Judul penelitian, Tahun Dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upt Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Disnaker Provsu <i>Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)</i> , Vol. 5 No.1 (2023)	maupun simultan	kinerja pegawai	
6.	Hafis Laksmana Nuraldy Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bangun Jaya Persadadi Jakarta. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol. 15 No.2 (2020)	Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	a. variabel bebas menggunakan motivasi terikat menggunakan kinerja karyawan b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian
7.	I. K. Y. Pranata, W. Cipta Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Balquise Heritage	a. variabel bebas menggunakan motivasi kerja	Tidak meneliti variabel lingkungan kerja

No.	Penelitian, Judul penelitian, Tahun Dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kinerja Karyawan pada Hotel Balquise Heritage Kabupaten Badung, Bali Bisma: Jurnal Manajemen, Vol.8 No.3 (2022)		b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	
8.	Vivi Vitriani Berliana, Noveria Susijawati, Lisa Harry Sulistyowati Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aksana Aji Rasa AFC (Aksana Fried Chicken) Kota Cirebon Jurnal Manajemen, Vol. 12 No.2 (2020).	Pelatihan dan lingkungan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aksana Aji Rasa AFC (Aksana Fried Chicken) Kota Cirebon	a. variabel bebas menggunakan lingkungan kerja b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Tidak meneliti variabel motivasi kerja.
9.	Arta Adi Kusuma <i>The Influence Of Motivation And Work Environment On Employee Performance Of Hotel Muria Semarang.</i> Jurnal Ekonomi, Vol. 10, No 01 (2021).	Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Muria Semarang dengan kontribusi sebesar 12,04%. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang dengan kontribusi sebesar 8,88%. Terdapat pengaruh motivasi	a. variabel bebas menggunakan motivasi kerja b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian

No.	Penelitian, Judul penelitian, Tahun Dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan Hotel Muria Semarang dengan kontribusi sebesar 37,6%.		
10.	Ike Septiani, Sumardi Hr, Suryanti Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. Jurnal Investasi, Vol. 5, No. 2 (2019).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang didapat dari Motivasi terhadap Kinerja tergolong kategori rendah, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja tergolong rendah, dan pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja tergolong rendah.	a. variabel bebas menggunakan motivasi b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian
11.	Ine Julia, Windi Matsuko Danasasmita <i>The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance (Study at a Cleaning Service Company in Bandung)</i>	Faktor Motivasi dan Lingkungan Kerja menunjukkan nilai yang relatif positif mengenai dampaknya terhadap kinerja karyawan tetapi studi lapangan menunjukkan nilai yang lebih rendah.	a. variabel bebas menggunakan motivasi b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian

No.	Penelitian, Judul penelitian, Tahun Dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Majalah Bisnis & IPTEK, Vol.16, No.2 (2023)			
12.	<p>Aditya Egga Wardhana, Enni Sustiyo, RiaLestari Pangastut</p> <p>Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Jurnal Manajemen Bisnis Vol 5, No. 2 (2023)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, secara simultan kedua variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. variabel bebas menggunakan motivasi kerja</p> <p>b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian</p>
13.	<p>Trisninawati dan Efan Elpanso</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan outsourcing di mediasi Employee engagement.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Employee engagement. Employee engagement berpengaruh positif terhadap kinerja in</p>	<p>a. variabel bebas menggunakan motivasi kerja</p> <p>b. variabel terikat menggunakan</p>	<p>Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian</p>

No.	Penelitian, Judul penelitian, Tahun Dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Journal Management, Business, and Accounting Vol. 20, No. 3 (2021)	role ($\beta= 0,455$ P <0,0*), Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja in role ($\beta= 0549$, P <0,002, Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja in role ($\beta= -0, 133$ P <0,365),	kinerja pegawai	
14.	Jus Samuel Sihotang Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kppn Bandar Lampung. Journal Of Management Review, Vol. 4, No. 3 (2020).	Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung.	a. variabel bebas menggunakan motivasi kerja b. variabel terikat menggunakan kinerja pegawai	Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian

No.	Penelitian, Judul penelitian, Tahun Dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
15.	Lewis Chanderson dan Nyoman Suprastha Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sunrise Polybag. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 1 (2020)	Hasil analisis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. variabel bebas menggunakan lingkungan kerja b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu pada Tabel di atas terdapat perbedaan dan persamaan pada judul atau variabel metode yang diteliti, tempat, atau objek penelitian, dan waktu penelitian. Dilihat dari judul dan variabel yang diteliti, peneliti dapat mengambil referensi dari penelitian terdahulu karena banyak penelitian yang menggunakan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Di dalam kerangka pemikiran variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan

yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian. Sugiyono (2022:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Pada sub bab ini peneliti akan menggambarkan kerangka pemikiran dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam melihat serta menyimak teori yang berhubungan mengenai variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Kata butuh, ingin, hasrat dan penggerak semua sama dengan motif yang asalnya dari kata motivasi. Menurut (Stephen P. Robbins, 2018:202) motivasi kerja adalah: *“Motivation as a process that causes individual intensity, direction, and persistence to achieve a goal”*. Yang dapat diterjemahkan sebagai berikut “Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arahan, dan usaha terus menerus dari individu untuk pencapaian tujuan”.

Disamping itu motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan juga memiliki peran yang penting untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang akhirnya juga berhasil meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Mulyadi, Niko Purnomo dkk (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Dinamika Perkasa Di

Surabaya menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Dedi Daryanto (2020) dengan judul *The Influence Of Motivation And Work Environment On Employee Performance At The Environmental Service Office Of Serang City, Banten*. Menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dalam penelitian yang dilakukan oleh Joni Heruwanto, Dede Septian, Ergo Nurpatria Kurniawan (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Putra Taro Paloma Bogor. Menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada produktivitas kinerja pegawai, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja dapat meningkatkan ketenangan beserta kegairahan dalam bekerja, dengan meningkatnya kegairahan dalam bekerja maka kinerja pegawai juga pastinya akan lebih meningkat. Menurut Yoyo dkk (2018:49) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memebrikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang juga akan semakin meningkat. Namun, jika lingkungan kerja tidak baik, maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu

yang dilakukan I. K. Y. Pranata, W. Cipta (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Balquise Heritage Kabupaten Badung, Bali. Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Vivi Vitriani Berliana, Noveria Susijawati, dan Lisa Harry Sulistyowati (2020) dengan judul Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aksana Aji Kota Cirebon. Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dalam penelitian yang dilakukan oleh Arta Adi Kusuma (2021) dengan judul *The Influence Of Motivation And Work Environment On Employee Performance Of Hotel Muria Semarang*. Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

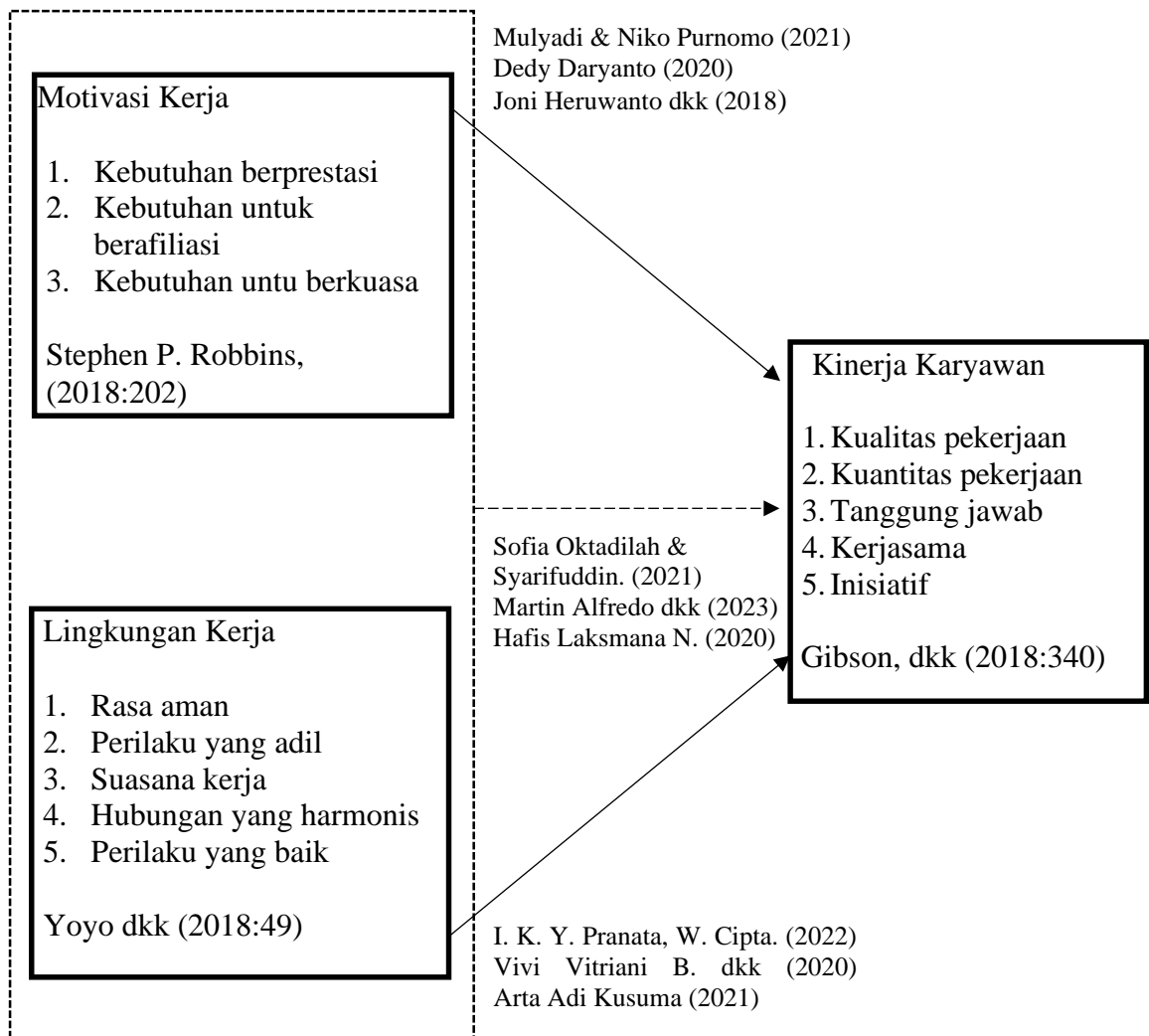
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang yang dinilai tidak memuaskan, sering disebabkan oleh motivasi yang rendah (Gibson, dkk, 2018: 340). Dalam buku Wibowo disebutkan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja Wibowo, (2018: 330). Begitupun dengan lingkungan kerja karyawan, tanpa adanya lingkungan kerja yang nyaman maka ini dapat menurunkan prestasi kerja karyawan, begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja sangat memuaskan bagi karyawan maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri Ishak dan Tanjung, (2018:26).

Manfaat Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Hal ini di perkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Sofia Oktadilah dan Syarifuddin (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Indah Baru Group Genteng. Menyatakan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Martin Alfredo Imanuel Aritonang, Agus Edy Rangkuti, dan Martolop Sinambela (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upt Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Disnaker Provsu. Menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Dan dalam penelitian yang dilakukan oleh Hafis Laksmana Nuraldy (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bangun Jaya Persadadi Jakarta. Menyatakan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan teori-teori dari penelitian terdahulu, dapat dijadikan sebagai landasan penulisan untuk suatu penelitian, serta menjadi acuan dalam membangun kerangka berpikir penulis, maka dapat di gambarkan secara sistematis hubungan antara variabelnya yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dalam paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Keterangan:

- > = Berpengaruh secara simultan
- > = Berpengaruh secara parsial

Pada Gambar 2.1 paradigma penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang mana didukung dengan penelitian terdahulu oleh Mulyadi dan Niko Purnomo, Dedy Daryanto dan Joni Heruwanto dkk. Begitupun dengan Lingkungan Kerja, secara parsial

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan didukung dengan penelitian terdahulu oleh I.K.Y. Pranata, W. Cipta, Vivi Vitriani dkk dan Arta Adi Kusuma. Selain secara parsial, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan didukung dengan penelitian terdahulu oleh Sofia Oktadillah dan Syarifudin, Martin Alfredo dkk dan Hafis Laksamana.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang telah dituangkan dalam kerangka pemikiran, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan
 - a. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Hipotesis Parsial
 - a. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 - b. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan