

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2014: 118) adalah:

“Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut”.

Definisi lingkungan kerja menurut Swastha dan Sukotjo dalam Senata dkk (2014:26) adalah:

“Lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya. Sedangkan definisi lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Nitisemito dalam Senata dkk (2014:26) adalah:

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Untuk meningkatkan produktivitas individual yang sekaligus meningkatkan produktivitas organisasional atau perusahaan maka keadaan lingkungan kerja harus nyaman mungkin”.

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas maka disimpulkan lingkungan kerja adalah kondisi atau situasi yang secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak dan kehidupan organisasi karena lingkungan kerja akan selalu mengalami perubahan.

2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum atau dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. (Misalnya: suhu udara, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lain-lain).

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

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

Menurut Nitisemito dalam Senata dkk (2014:171) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

2.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam perusahaan tersebut tidak

akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Prawirosentono dalam Senata dkk (2014: 109) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

1. Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
2. Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien
3. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
4. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan menurut Sedarmayati, (2011: 21) diantaranya adalah:

1. Penerangan/ Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya

yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai. 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. 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 udara segar dengan adanya ventilasi ruangan yang baik sehingga memudahkan pertukaran udara didalam ruangan dan terdapat tanaman disekitar tempat kerja berpengaruh secara psikologis yang keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu posisi 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.

4. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja, sehingga membuat karyawan dapat bergerak secara leluasa dan nyaman. Seorang karyawan tidak dapat bekerja jika tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak, dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan karyawan.

5. 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. Di bawah ini terdapat daftar beberapa warna yang dapat mempengaruhi perasaan manusia.

Tabel 2.1
Tata warna di tempat kerja

Warna	Sifat	Pengaruh	Untuk ruang/pekerjaan
Merah	Dinamis, merangsang, semangat dan panas	Menimbulkan semangat kerja	Pekerjaan sepiantas (singkat)
Kuning	Keanggunan bebas dan hangat	Menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat saraf mata	Gang-gang lorong kantor
Biru	Tenang, tentram, dan sejuk	Mengurangi tekanan atau ketegangan	Berfikir konsentrasi

Sumber: Sedarmayanti (2011: 21)

Selain warna dapat merangsang emosi atau perasaan, warna juga dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

6. Aroma/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.

7. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman baik keamanan fisik karyawan dari gangguan-gangguan seperti premanisme dan juga gangguan barang pribadi karyawan dari pencurian, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin agar karyawannya bekerja sesuai arahan pemimpin untuk menjalankan kewajibannya dalam rangka tujuan perusahaan. 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. Secara harfian motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan sesuatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi. (Suwatno 2016:171).

Tabel 2.2
Pengertian Motivasi

Sumber	Teori
Sofyandi dan Garniwa (2011:99)	Motivasi ini sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang
Mangkunegara (2015:93)	Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dan motifnya ”.
Maslow dalam Fahmi, (2013:109)	Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan- kebutuhan yang diinginkan.
Kreitner dan Kincki (2014: 212)	Motivasi adalah proses psikologis yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku arah tujuan
Robbin dan Coulter (2014: 109)	Motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan
Mcshane dan Glinow dalam Sayekti (2011:70)	Motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi intensitas arah dan presistensi perilaku sukarela individu yang bersangkutan
Hasibuan (2014:141)	Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan instansi

2.2.2 Teori-teori Motivasi Kerja

Motivasi sebenarnya memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh, teori tersebut antara lain teori Motivasi Klasik oleh F.W Taylor; *teori Maslow's Need Hierarchy* oleh A.H. Maslow; *Herzberg's two factor theory* oleh Frederick Herzberg; *Mc. Clelland's achievement Motivation Theory* oleh Mc. Clelland; *Alderfer Existence, Relatedness And Growth (ERG) Theory* oleh Alderfer; teori Motivasi *Human Relation*; teori Motivasi Claude S. Geogre. Namun, teori tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori Herzberg

a. Prestasi (*achievement*)

Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, selalu ingin berprestasi lebih baik dengan orang lain, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

b. Pengakuan (*recognition*)

Pernyataan pengakuan oleh atasan atas keberhasilan seorang pekerja, caranya bermacam-macam yaitu langsung dinyatakan ditempat dengan surat, penghargaan, hadiah, dan dengan promosi jabatan untuk berkinerja/bekerja produktif.

c. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Pimpinan membuat usaha yang riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

d. Tanggung jawab (*responsibility*)

Membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan secara sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

e. Pengembangan potensi diri (*advancement*)

Pengembangan potensi diri dari pengalaman kerja, kesempatan untuk maju dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat.

2. Teori Motivasi menurut Maslow

a. Kebutuhan fisik (*physiological needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat mempertahankan diri sebagai makhluk fisik seperti kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, seks, dan lain-lain.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan rasa aman dari ancaman-ancaman dari luar yang mungkin terjadi seperti keamanan dari ancaman orang lain, ancaman alam, atau ancaman bahwa suatu saat tidak dapat bekerja karena faktor usia atau faktor lainnya.

c. Kebutuhan social (*social needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain.

d. Kebutuhan pengakuan (*esteem needs*)

Kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain (masyarakat), tetapi lebih jauh dari itu, yaitu diakui/dihormati/dihargai orang lain karena kemampuan atau kekuatannya.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)

Kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi/penyaluran diri dalam arti kemampuan/minat/potensi diri dalam bentuk nyata dalam kehidupannya merupakan kebutuhan tingkat tinggi dari teori Maslow.

3. Teori X dan Y menurut Mc Gregor

Teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya dari dua jenis. ada jenis manusia X dan manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang selalu ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia tipe X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya. Berdasarkan teori ini, untuk

meningkatkan motivasi dapat dilakukan penerapan gaya kepemimpinan tertentu sesuai dengan karakteristik bawahan. Bagi mereka yang termasuk dalam asumsi X, yaitu orang yang tidak suka bekerja, sebaliknya diterapkan gaya kepemimpinan direktif, sedangkan gaya kepemimpinan partisipatif.

4. *Three Needs Theory*, menurut David McClelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu :
 - a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
 - b. Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
 - c. Kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*), yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.
5. *Teori Relatedness And Growth (ERG)* menurut Clayton Alderfer
Teori ini merupakan revisi dari teori tersebut. Teori ini menyatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu :
 1. *existence*, berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan diri Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan
 2. *Relatedness*, berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan.
 3. *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.
6. Teori Dua Faktor menurut Frederick Herzberg
Teori ini disebut juga *motivation-hygiene theory*. Teori ini menyatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi suatu kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan, dan lain-lain yang disebut *job content*, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervise, rekan sekerja, dan lingkungan kerja yang disebut *job context*. Dalam hubungannya dengan kedua

aspek ini, berdasarkan teori tersebut senantiasa ada situasi yang dirasakan seseorang, yaitu :

- a. Ketika berhubungan dengan pekerjaan (*job content*), seseorang dapat merasakan : kepuasan kerja atau tidak ada kepuasan kerja (*job satisfaction* atau *no job satisfaction*).
- b. Ketika berhubungan dengan lingkungan kerja, gaji, dan supervisi (*job context*), seseorang dapat merasakan : ketidakpuasan kerja atau tidak ada ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction* atau *no job dissatisfaction*).

2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja menurut **Hasibuan (2014: 146)** antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
Dengan motivasi kerja yang baik, moral pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan pegawai sesuai dengan pekerjaannya sehingga pegawai antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
Dengan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan pegawai untuk mengembangkan pekerjaannya sehingga pegawai tersebut dapat memberikan prestasi kerja yang optimal dan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai dan instansi
Dengan motivasi kerja yang baik, maka dapat mempertahankan kestabilan pegawai instansi karena gairah kerja meningkat, absensi dan turnover pegawai menurun.
4. Meningkatkan kelengkapan kerjaan pegawai
Jika motivasi kerja pegawai meningkat maka lingkungan kerja pegawai akan semakin baik, pegawai akan menyadari serta mentaati peraturan – peraturan yang berlaku.

5. Mengefektifkan pengadaan pegawai

Dengan motivasi kerja yang baik maka dapat mengefektifkan pengadaan pegawai yaitu dengan cara menempatkan pegawai tersebut pada posisi yang tepat dan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Jika motivasi pegawai baik, maka dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan hubungan kerja yang baik.

7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai

Motivasi kerja pegawai dapat meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai

Dengan adanya motivasi kerja yang baik, maka volume pendapatan pegawai semakin meningkat dengan demikian kebutuhan – kebutuhan pegawai dapat terpenuhi sehingga tingkat kesejahteraan pegawai akan meningkat.

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas – tugasnya

Dengan motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kelingkungan kerjaan pegawai sehingga dapat menimbulkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas – tugasnya.

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku

Dengan adanya motivasi kerja yang baik, maka dapat menggunakan alat – alat dan bahan baku dengan efisien. Sebaliknya, jika terjadi tingkat keborosan penggunaan alat – alat dan bahan baku berarti motivasi pegawai menurun.

Jadi tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan pegawai ataupun keinginan organisasi.

2.2.4 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut **Sutrisno (2013:116)** ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu :

1. Faktor Intern

- a. Keinginan untuk dapat hidup, yaitu keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - Memperoleh kompensasi yang memadai
 - Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b. Keinginan untuk dapat memiliki, yaitu keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yaitu seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, yaitu keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:
 - Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - Perusahaan tempat bekerjadihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa, yaitu keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja,

sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja

2. Faktor Ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
- b. Kompensasi yang memadai, yaitu kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan dengan baik
- c. Supervisi yang baik, yaitu peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarapan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan
- d. Adanya jaminan pekerjaan, yaitu setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri
- e. Status dan tanggung jawab, yaitu status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan

- f. Peraturan yang fleksibel, yaitu bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan

2.2.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut **Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014:297)**, motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, indikator dari motivasi kerja menurut mereka ada 5 yang mengacu kepada 2 dimensi yaitu:

1. Motivasi finansial
 - Gaji. Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat
 - Bonus. Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan
2. Motivasi bukan finansial
 - Jaminan kesejahteraan karyawan. Jaminan tersebut meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya
 - Perasaan aman memiliki pekerjaan. Hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan itu
 - Promosi. Pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

Adapun indikasi-indikasi motivasi kerja yang dikemukakan **George dan Jones (2005: 179)**, bahwa Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia memiliki 5 kebutuhan universal yang mereka cari untuk dipuaskan:

a. Kebutuhan fisik (*physiological needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat mempertahankan diri sebagai makhluk fisik seperti kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, seks, dan lain-lain.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan rasa aman dari ancaman-ancaman dari luar yang mungkin terjadi seperti keamanan dari ancaman orang lain, ancaman alam, atau ancaman bahwa suatu saat tidak dapat bekerja karena faktor usia atau faktor lainnya.

c. Kebutuhan social (*social needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain.

d. Kebutuhan pengakuan (*esteem needs*)

Kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain (masyarakat), tetapi lebih jauh dari itu, yaitu diakui/dihormati/dihargai orang lain karena kemampuan atau kekuatannya.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)

Kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi/penyaluran diri dalam arti kemampuan/minat/potensi diri dalam bentuk nyata dalam kehidupannya merupakan kebutuhan tingkat tinggi dari teori Maslow.

Sedangkan teori indikator lain yang dapat dijadikan indikator Teori Herzberg, yaitu ;

1. Prestasi (*achievement*)

Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, selalu ingin berprestasi lebih baik dengan orang lain, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

2. Pengakuan (*recognition*)

Pernyataan pengakuan oleh atasan atas keberhasilan seorang pekerja, caranya bermacam-macam yaitu langsung dinyatakan ditempat dengan surat, penghargaan, hadiah, dan dengan promosi jabatan untuk berkinerja/bekerja produktif.

3. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Pimpinan membuat usaha yang riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

4. Tanggung jawab (*responsibility*)

Membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan secara sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

5. Pengembangan potensi diri (*advancement*)

Pengembangan potensi diri dari pengalaman kerja, kesempatan untuk maju dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat.

2.3 Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Setiap organisasi atau lembaga tersebut terdiri dari elemen para pelaku/pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan untuk mengefisienkan dan mengoptimalkan pencapaian tujuan yang akan dicapai. Karyawan yang terdapat dalam lembaga sangat mempengaruhi kinerja karyawan lembaga, hal ini dikarenakan para pegawai tersebut merupakan penggerak utama bagi setiap kegiatan yang ada dan sangat berperan aktif dalam upaya mencapai tujuannya. Dengan kata lain tercapainya tujuan sebuah lembaga hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai sebagai pelaku yang terdapat pada lembaga tersebut.

2.3.1 Pengertian Kinerja karyawan

Membahas mengenai masalah kinerja karyawan tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna. Dalam hal ini kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk mengkaji kinerja karyawan tidak lepas dari beberapa teori yang berhubungan dengan kinerja karyawan sebagaimana diuraikan berikut ini.

Tabel 2.3
Pengertian Kinerja

Sumber	Teori
Sutrisno (2013:151)	sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja
Mangkunegara (2014:9)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
Moehariono (2012:95)	Kinerja karyawan atau <i>Perfomance</i> merupakan gambaran mengenai kegiatan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi, organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi
Hamid dan Malian (2010:45)	Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau " <i>the degree of accomplishment</i> " tingkat pencapaian organisasi. Selanjutnya, hasil kerja seseorang dapat dinilai dengan standar yang telah ditentukan, sehingga akan dapat diketahui

	sejauhmana tingkat kinerja karyawannya dengan membandingkan antara hasil yang dicapai dengan standar yang ada.
Sedarmayanti (2014:195)	Kinerja karyawan merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)

2.3.2 Penilaian Kinerja karyawan

Sutrisno (2013:153) mengungkapkan penilaian prestasi kerja atau kinerja karyawan merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodic.

Penilaian kinerja karyawan menurut **Mangkunegara (2014:10)** adalah :

“penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja karyawan organisasi. Evaluasi kinerja karyawan atau penilaian kinerja karyawan merupakan saran untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi”

Penilaian kinerja karyawan karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Diuraikan oleh **Hasibuan (2014 :236)** bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan karyawan sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja karyawan

Tujuan evaluasi kinerja karyawan atau penilaian kinerja karyawan menurut **Mangkunegara (2014:10)** adalah “untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan dari SDM organisasi”. Tujuan evaluasi kinerja karyawan sebagaimana dikemukakan **Agus Sunyoto (dalam Mangkunegara, 2014:10)** adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja karyawan.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga membuat karyawan termotivasi untuk berbuat yang lebih baik
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap karier
4. Mendefinisikan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat.

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut **Mangkunegara (2014:67)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individu tenaga kerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.3.5 Dimensi dan Indikator Kinerja karyawan Karyawan

Menurut **Umar** yang dikutip oleh **Mangkunegara (2014:18)**, terdapat dua aspek atau dimensi standar kinerja karyawan karyawan, dan kemudian dikembangkan menjadi beberapa indikator, antara lain:

1) Kuantitatif

Yaitu kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Indikatornya meliputi:

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- b. Waktu dalam bekerja
- c. Jumlah kesalahan
- d. Jumlah dan jenis pekerjaan

2) Kualitatif

Yaitu kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan. Indikatornya meliputi:

- a. Kualitas pekerjaan
- b. Ketepatan waktu
- c. Kemampuan dan keterampilan bekerja
- d. Kemampuan mengevaluasi

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka menyusun skripsi ini. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang akan mengarahkan penelitian ini diantaranya seperti terlihat pada tabel berikut ini, yaitu:

Tabel 2.4
Penelitian Terdahulu Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Kiki Cahaya Setiawan (2015)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi pt. pusri palembang	X : Motivasi Y : Kinerja pegawai	motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang	X : Motivasi Y : Kinerja pegawai	2 variabel dan Objek penelitian pada PT Pusri Palembang
2	Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2107)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya	X : Motivasi Y : Kinerja Pegawai	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya	X : Motivasi Y : Kinerja Pegawai	Objek penelitian pada PT Borwita citra prima Surabaya
3	Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)”	X : Motivasi Y : Kinerja pegawai	variabel Motivasi Kerja (X) yang terdiri dari Kebutuhan Prestasi (X1), Kebutuhan Afiliasi (X2) dan Kebutuhan Kekuasaan (X3) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)	X : Motivasi Y : Kinerja pegawai	2 variabel dan objek penelitian Pada Pt Telkom Jabar

Tabel 2.5
Penelitian Terdahulu Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016)	Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	X : Lingku ngan kerja kerja Y : Kinerja pegawai	lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula.	X : Lingku ngan kerja Y : Kinerja pegawai	Menggunak an 2 variabel
2	Tika andriyani dan Hasanudin noor (2014)	Hubungan antara Lingkungan kerja dan Kinerja pada Karyawan Bagian Iklan PT. X, Bandung	X : Lingkunga kerja Y : kinerja	terdapat hubungan positif yang kuat antara sub variabel lingkungan kerja dengan kinerja pada karyawan bagian iklan di PT. X, Bandung	Menggunak an variabel Lingkungan kerja dan variabel kinerja	Mengguna kan 2 variabel dan objek penelitian yang berbeda
3	Meilia Dwi Anggorowati dan Suhartini (2012)	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja perawat bagian anak dan bedah pada Rumah Sakit Jogja	X : Lingkun gan kerja Y : Kinerja	Lingkungan kerja kekuatan tidak memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja	Menggunak an variabel Lingkungan kerja dan kinerja	Mengguna kan 2 variabel dan objek penelitian yang berbeda

Tabel 2.6
Penelitian Terdahulu Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Rizon Pranata (2014)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Adira	X1 : Motivasi X2 : Lingku gan kerja kerja Y : Kinerja pegawai	secara simultan variable motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial variable motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	X1 : Motivasi X2 : Lingku ngan kerja kerja Y : Kinerja pegawai	Objek Penelitian Pt Adira
2	Sukarni (2014),	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Columbindo Perdana Cabang Purworejo	X1 : Motivasi X2 : Lingku gan kerja kerja Y : Kinerja pegawai	besar nya sumbangan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 66,30% dan 33.7%, dipengaruhi oleh faktor lain	X1 : Motivasi X2 : Lingku ngan kerja kerja Y : Kinerja pegawai	Objek penelitian Pada Pt Columbindo perdana Purworejo
3	Nur Avni Rozalia Hamida Nayati Utami Ika Ruhana (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada pegawai pt. Pattindo Malang	X1 : Motivasi X2 : Lingku gan kerja kerja Y : Kinerja pegawai	lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian	X1 : Motivasi X2 : Lingku ngan kerja kerja Y : Kinerja pegawai	Objek penelitian pada Pt Pattindo Malang
4	Johanes Eliezer Ayer Lyndon R.J. Pangemanan Yolanda P.I. Rori (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas	X1 : Motivasi X2 : Lingku gan kerja kerja Y : Kinerja pegawai	Variabel tidak terikat lingkungan kerja secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Supiori,	X1 : Motivasi X2 : Lingku ngan kerja kerja Y : Kinerja pegawai	Objek peneltian pada Pegawai dinas pertanian Kabupaten Supiori

		Pertanian Kabupaten Supiori”		dan berdasarkan hasil uji kedua variabel independent yang diuji secara individual yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Supiori adalah lingkungan kerja.		
--	--	------------------------------	--	--	--	--

2.5 Kerangka Pemikiran

2.5.1 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Kerja produktif tidak saja memerlukan keterampilan kerja tetapi lingkungan kerja memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerjanya digunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan kerja antara bawahan dan atasan, dan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Menurut Basu Swastha dalam Senata Dkk (2014:26) lingkungan kerja perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan faktor-faktor ekstern yang dapat mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya.

Lingkungan yang tidak baik pada suatu perusahaan dapat mengalami ketidakpuasan para karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja menunjukkan pada keadaan atau kondisi kerja dari perusahaan kepada karyawannya, jadi sebaiknya pihak perusahaan dapat selalu memperhatikan keadaan lingkungan kerja yang tentunya akan memiliki pengaruh terhadap kinerja tinggi sehingga

produktivitasnya juga menjadi lebih baik, yang nantinya diharapkan mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dikatakan bahwa : “**Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja**”.

2.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Untuk mencapai tujuan instansi dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik, namun untuk mendorong agar pegawai dapat bekerja dengan baik, pegawai perlu diberikan motivasi dan sikap lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan sikap dan perilaku yang dapat memberikan kontribusi kepada instansi dalam membangkitkan pegawai agar bekerja dengan penuh semangat. Pemberian motivasi dan adanya lingkungan kerja pegawai dapat membantu dalam pencapaian tujuan utama yang telah ditetapkan dari instansi. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan instansi. Apabila pegawai memiliki motivasi dan lingkungan kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi instansi. Hal ini sejalan dengan pendapat **Robbin dan Coulter (2010: 109)** yang menyatakan menyatakan bahwa Motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Juga pendapat Menurut **Mangkunegara (2011:67)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi adalah Faktor kemampuan dan faktor Motivasi

Pernyataan tersebut didukung oleh Penelitian **Kiki Cahaya Setiawan (2015)** mengenai “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi pt. pusri Palembang” menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Penelitian **Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014)** dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)” menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) yang terdiri dari Kebutuhan Prestasi (X1), Kebutuhan Afiliasi (X2) dan Kebutuhan Kekuasaan (X3) secara simultan dan parsial berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian **Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2107)** mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kenaikan tingkat kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya, dan demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa : “ **Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja**”.

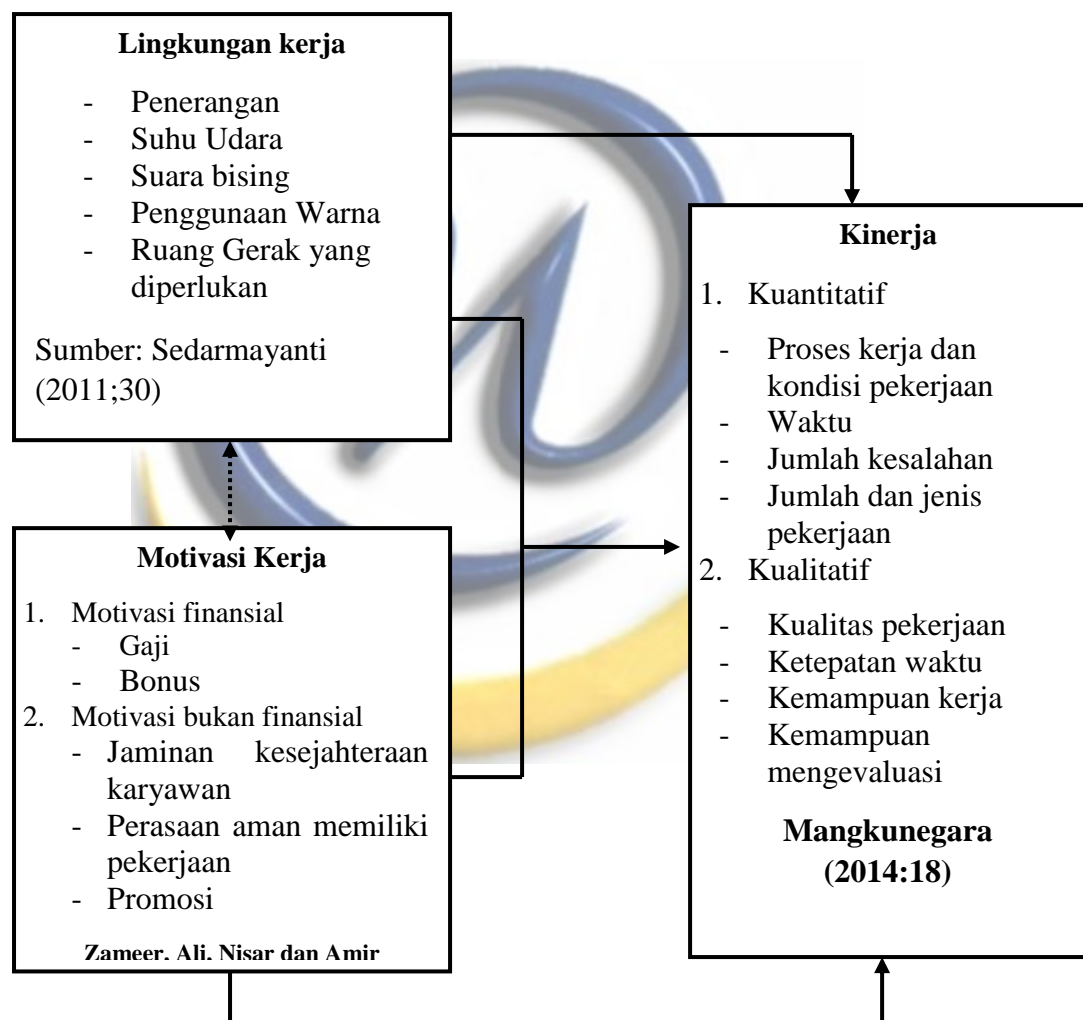
2.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja

Selain motivasi yang cukup dominan bagi pencapaian kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, serta masyarakat pada umumnya. Hal ini sejalan dengan pendapat pendapat **Mangkunegara (2014:18)** yang menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Didukung pula oleh pendapat Menurut **Sedarmayanti (2011:195)** menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Pendapat di atas didukung oleh penelitian **Rizon Pranata (2014)**, dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Adira” menyatakan bahwa secara simultan variable motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial variable motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Serta penelitian **Sukarni (2014)**, dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT

Columbindo Perdana Cabang Purworejo” ,menyatakan bahwa besarnya sumbangan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 66,30% dan 33.7%,dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan uraian- uraian tersebut dapat di katakan bahwa : **“Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja”**.

Berdasarkan hubungan antar variabel serta penelitian sebelumnya maka dibuatlah kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka rumusan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja.
4. Terdapat Pengaruh yang Signifikan Antara Motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

