

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah usaha seseorang terus meningkatkan tingkat kualitas pekerjaannya (Widya, 2017). Sedangkan menurut (Jufrizen, 2017) Motivasi merupakan satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, sebagai yang mendukung atau dorongan supaya seseorang semakin bersemangat bertindak menurut skema tertentu yang membawa orang tersebut kearah yang lebih positif. Selain itu juga motivasi juga merupakan sebuah dorongan yang tidak lepas dari sebuah kebutuhan mendasar yang diperlukan dalam diri masing-masing individu, yang ketika kebutuhan tersebut terpenuhi maka akan ada rasa kepuasan tersendiri (Priyono et al., 2018).

Motivasi kerja pada umumnya membuat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu yang berguna memberdayakan potensi atau pun keterampilan yang dimiliki oleh seseorang karyawan tersebut, agar dapat menggapai suatu tujuan atau target-target tertentu (daulay, et al., 2017). Motivasi kerja sendiri dapat di terapkan dalam penyusunan anggaran, ketika karyawan merasa dilibatkan pada proses tersebut. Karyawan tersebut akan merasa lebih terdorong sehingga memiliki dampak mempunyai motivasi yang lebih tinggi. Alhasil karyawan akan dapat menggapai hasil dari target yang telah ditentukan (Widya, 2017).

Ada beberapa indikator motivasi menurut (Kuswati, 2017) adalah :

1. *The principle of participation*

- Libatkan karyawan dalam pengambilan keputusan

- Bersikap terbuka terhadap saran atau ide dari karyawan.
- 2. *The principle of communication*
 - Menciptakan komunikasi dua arah
 - Menggunakan tulisan yang mudah dipahami
- 3. *The principle of recognition*
 - Penghargaan bagi karyawan yang berprestasi
 - Menciptakan persaingan yang sehat
- 4. *The principle of delegated authority*
 - Wewenang diberikan kepada orang yang tepat
 - Pemberian wewenang disertai tanggung jawab
- 5. *The principle of mutual attention*
 - Menciptakan suasana kerja yang harmonis
 - Berusaha memenuhi kebutuhan karyawan

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah kerja suasana sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi tersebut karyawan dalam mengerjakan jawabnya tanggung, seperti penerangan, kebersihan, perlengkapan alat kerja, dan kebisingan yang terjadi (Afandi, 2018). Menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik, hal tersebut secara tidak langsung akan mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, mampu memberikan motivasi dan berpengaruh akan kinerja karyawan yang baik (Faida, 2019). Disimpulkan dapat bahwa lingkungan kerja pasti mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan secara baik fisik maupun non fisik.

Lingkungan kerja sendiri dapat dibagi menjadi 2 bagian yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu kondisi dimana hubungan antara rekan, karyawan dengan pimpinan. Lalu lingkungan kerja fisik merupakan

sebuah bentuk pekerjaan yang memiliki ketergantungan hubungan supaya dapat membuat organisasi disekitarnya bertahan hidup (Thahir, 2019).

1. Hubungan Kerja Non Fisik

Lingkungan yang mempunyai hubungan dengan pekerjaan antara atasan, bahwan dan sesama rekan kerja. (Fahmi & Hariasih, 2020). Menurut (Siagian, 2019) Lingkungan kerja terdiri non fisik dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan atasan dan karyawan

Hubungan relasi antara atasan dan karyawan di harus jaga baik dengan, dengan menghargai saling, menghormati, adanya rasa saling hormat, dan juga saling professional satu sama lain.

b. Hubungan antara sesama rekan kerja

Faktor penentu karyawan tetap bekerja dan betah dalam satu perusahaan karena satu sama lain karyawan saling menjaga ikatan kekeluargaan dan saling bekerja sama membantu sesama karyawan lainnya. Hal tersebut menjadi mempunyai sebuah hubungan harmonis antara karyawan dalam satu perusahaan.

c. Kerjasama antara karyawan

Kerjasama yang baik antara karyawan sangat penting dan akan mempengaruhi pekerjaan masing-masing karyawan. Karena dengan adanya kerjasama tim yang dilakukan antar karyawan, hal tersebut membuat pekerjaan lebih cepat di selesaikan. Antar karyawan bekerjasama akan lebih menghemat waktu bekerja secara efektif dan efisien.

Dengan beberapa indikator yang disebutkan atas di disimpulkan kerja bahwalingkungan non fisijk dapat terhubung jika dengan bauik hubunngan karyawan atasan, hubungan sesamarekan kerja, dan juga karyawan kerjasama antar terjaga dengan baik

1. Hubungan Kerja Fisik

Lingkungan yang dilihat secara keadaan kondisi fisiknya dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi langsung secara maupun langsung tidak suatu kinerja dan pekerjaan karyawan. Lingkungan fisik kerja juga mempunyai beberapa indikator yaitu: (Fahmi & Hariasih, 2020).

a. Musik

Musik dapat membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Selain itu juga musik yang lembut dapat menenangkan pikiran karyawan dan juga membantu karyawan jauh lebih rileks, sehingga timbul suatu kenyamanan dalam bekerja.

b. Bau-bauan

Suatu bau yang menyengat dalam kondisi lingkungan kantor akan membuat karyawan menjadi risih dan mengurangi konsentrasi dalam bekerja. Solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi bau tidak sedap dalam kondisi lingkungan perusahaan adalah menggunakan *air condition*, supaya dapat mencegah bau tidak mengenakan.

c. Peralatan

Peralatan merupakan salah satu tunjangan penting bagi para karyawan dalam bekerja maupun menyelesaikan pekerjaan, bila peralatan yang disediakan oleh perusahaan tidak memadai akan membuat pekerjaan yang dilakukan akan terhambat. Maka dari itu penting perusahaan mendata peralatan apa saja yang diperlukan oleh karyawan.

d. Polusi

Penggunaan bahan-bahan atau penempatan lingkungan kantor yang menimbulkan polusi udara, hal tersebut akan mengganggu sirkulasi udara yang dihirup oleh karyawan. Sedangkan sirkulasi udara itu penting di jaga oleh perusahaan, guna melindungi kondisi tubuh karyawan agar cukup mendapatkan oksigen.

e. Suhu

Tingkat suhu terlalu rendah maupun tinggi merupakan salah satu faktor penting penurunan kinerja karyawan. Suhu yang terlalu panas dan lembab akan membuat karyawan terlalu lelah dalam bekerja, dan sebaliknya suhu yang terlalu tinggi akan membuat karyawan kedinginan sehingga tidak efektif dalam bekerja. Maka dari itu penting perusahaan selalu menjaga kondisi suhu dalam ruangan kerja kantor, agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

f. Suara

Suara merupakan hal yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, suara bising atau terlalu ramai akan menimbulkan ketidakfokus dalam bekerja. Apalagi pekerjaan yang memerlukan tingkat konsentrasi yang tinggi dan ketelitian. Sehingga penting perusahaan menciptakan suasana kondisi tenang dalam tempat bekerja karyawan.

g. Cahaya

Pencahayan juga merupakan salah faktor yang penting karyawan dalam bekerja, cahaya dapat dibedakan menjadil 2 jenis yaitu cahaya sinar matahari dan cahaya lampu. Tingkat penerangan yang baik dan tidak membuat mata karyawan silau akan menciptakan situasi suasana ruangan bekerja yang jauh lebih nyaman dalam hal bekerja. Sebaliknya juga ketika penerangan kurang baik, hal tersebut akan membuat karyawan menjadi tidak jelas melihat dan menghambat pekerjaan karyawan.

h. Warna dan dekorasi

Warna dan dekorasi juga berpengaruh pada perasaan seseorang. Warna dan dekorasi yang menarik dan selaras akan membuat suasana perusahaan menjadi lebih menyenangkan, maka penting perusahaan melakukan peletakan dekorasi dan memberikan warna yang selaras dalam perusahaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal Kinerja hasil merupakan prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan guna dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan (Bintoro & Daryanto, 2017). Selain itu kinerja merupakan sebuah hasil yang diukur berdasarkan kurun waktu tertentu maupun periode tertentu yang sebelumnya disepakati (Edison, 2021). Lalu menurut sedamayanti kinerja karyawan adalah bentuk tercapainya suatu hasil menurut kriteria standar peraturan perusahaan yang dilakukan oleh seorang karyawan pada periode tertentu (Heryenzus & Laia, 2018). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor seberapa besar tingkat keberhasilan seseorang pada periode tertentu selama masa evaluasi kerja, dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan dibandingkan target atau pun yang sasaran telah disepakaati maupun hasil kerja (Muntu, Sepang, & Koleangan, 2018). Menurut pengertian kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diperoleh dari hasil kerja karyawan, baik dilihat secara kualitas maupun kuantitas seorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawab telah diamanahkan oleh perusahaann.

Kinerja juga merupakan pencapaian dalam seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dilihat secara maupun kualitas kuantitas sesuai tanggung jawab dan waktu yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2019). Hal tersebut di dukung dalam penelitian (Reizer, et, al., 2019) mengenai perilaku kinerja karyawan yang baik dalam melaksanakan tugas, antusias dalam mencapai target dan optimis hal tersebut secara tidak langsung berpengaruh akan kepentingan perusahaan dalam pengembangan suatu organisasi jauh menjadi lebih baik.

Ada beberapa faktor menentukan penilaian kerja yaitu: (Lidia Lusri, 2017).

1. Pencakupan kerusakan, mencegah keborosan, dan pemeliharaan peralatan.

2. Pencakupan mengenai ketelitian, penerimaan pengeluaran mengenai kualitas pekerjaan, penampilan, dan juga akurasi.
3. Pencakupan permasalahan arahan, penjelasan perbaikan yang diperlukan, dan saran.
4. Pencakupan masalah ketepatan waktu, bisa diandalkan, disiplin mengenai waktu kehadiran.
5. Pencakupan mengenai kontribusi kuantitas pekerjaan dan keluaran volume.

Ada beberapa Indikator kinerja karyawan yang dapat di aplikasikan dalam penelitian ini, teori tersebut di kemukakan oleh (Sopiah & Sangadji, 2018). Dapat dikategorikan menjadi 5 yaitu:

1. Kualitas Kerja, merupakan sebuah takaran dari seberapa baik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Selain itu juga seberapa baik kemampuan dan keterampilan yang dilakukan karyawan.
2. Ketetapan Waktu, tingkat efektifitas waktu dalam karyawan bekerja sesuai ketentuan SOP dalam perusahaan.
3. Efektivitas, meningkatkan sumber penggunaan daya manusia seperti uang, tenaga, teknologi maksud dengan setiap aspek dapat maksimal dalam penggunaan sumber daya.
4. Kuantitas, hasil jumlah yang dihasilkan biasanya jumlah seperti jumlah unit atau siklus aktivitas diselesaikan yang.
5. Kemandirian, karyawan seorang yang dapat menjalankan pekerjaan sesuai fungsinya dan komitmen. Hal tersebut merupakan dimana posisi karyawan melakukan tanggung jawab kepada perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

No	Judl	Pengarang	Varabel	Metode	Hail
1	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisii SDM dan Divisi Umum Pada PDAM Tirtanadi Medan.	Masnilayati Lubis (2018)	X1: Motivasi. X2: Lingkungann Ker ja. Y: Kinerja Karyawan.	Penlitian Kuantitatif.	- Motivasi kerja (X1) signifikan positif berpengaruh padaa kinerja karyawan (Y). - Lingkungan erja (X2) signifikan positif berpengaruh pada kinerja karyawan (Y). - Motivasi kerja (X1) dann lingkungan kerja (X2) signifikan positif berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja

					karyawan (Y).
2	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Sungguminasa.	Syahrul Alamsyah (2017)	X1: Motivasi. X2: Lingkungan Kerja. Y: Kinerja Karyawan.	Penelitian Kuantitatif.	- Motivasi (X1) berpengaruh akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). - Lingkungan kerja (X2) signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). - Motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) signifikan positif pada kinerja karyawan (Y).

3	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadunkelleng Kabupaten Wajo.	Agus Wijaya (2017).	X1: Motiva si. X2: Ling kungan Kerja. Y: Kinerja.	Pene litian Kuantitatif.	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi (X1) signifikan positif berpengaruh pada kinerja karyawan (Y). - Lingkungano keerja (X2) signifikan positif berpengaruh pada kiinerja karryawan (Y). - Lingkungan kerja (X3) signifikan positif berpengaruh pada kinerja karyaawan (Y).
4	Pengaruh Kemampuan, Motiivasi, dan Lingkungan Kerja Terhaap Knerja Karyaana.	Andilo Sinaga (2019).	X1: Kemampuan. X2: Motivasi. X3: Lingkungan Kerja.	Penelitian Kuantitatif.	- Kemampuan (X1) signifikan positif berpengaruh pada kinerja karyawan (Y).

			Y: Kinerja Karyawan.		<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi (X2) signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan (Y). - Lingkungan kerja (X1) lebih besar berpengaruh ketimbang motivasi kerja (X2).
5	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada The House Of Raminten).	Emi Dahlia (2021).	X1: Kompensasi X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan. M: Kepuasan Kerja.	Analisis Deskriptif	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi (X1) signifikan positif berpengaruh pada kinerja karyawan (Y). - Motivasi Kerja (X2) signifikan positif berpengaruh pada kinerja karyawan (Y). - Kompetensi (X1) signifikan positif berpengaruh

					<p>pada kepuasan kerja (M). - Motivasi Kerja (X2) signifikan positif berpengaruh pada kepuasan kerja (M). - kepuasan kerja (M) signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). - Kepuasan kerja (M) hanya sebagai variabel mediasi yang tidak mempunyai pengaruh terhadap kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).</p>
--	--	--	--	--	--

					- Kepuasan kerja (M) hanya sebagai variabel mediasi yang tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
--	--	--	--	--	---

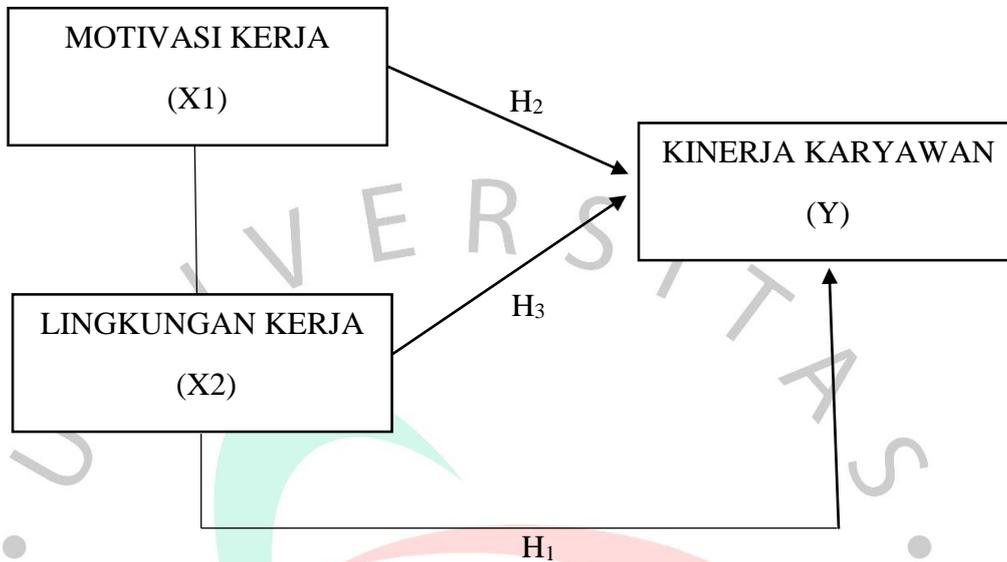
2.3 Kerangka Pikiran

Kerangka berpikir merupakan suatu konsep yang menggunakan dasar teori sebagai suatu landasan, lalu saling dihubungkan dengan faktor dan masalah-masalah penting yang terkait (Amri, 2020).

motivasi kerja yang dimiliki karyawan lebih tinggi akan lebih serius dan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Berusaha bertanggung jawab dan meningkatkan kemampuannya (Shaleh, 2018). Itu selain lingkungan yang kerja baik merupakan faktor salah satu secara internal maupun eksternal perusahaan, yang dapat mempengaruhi seberapa maksimal karyawan bekerja tepat waktu dan sesuai harapan. (Sukirman, 2020). Kerja lingkungan yang mendukung tentu saja akan lebih cenderung mmerasa karyawan membuat nyaman dan sebaliknya bila lingkungan tersebut tidak mendukung karyawan akan cenderung kurang bersemangat (Elisabeth, Sepang, & Tawas, 2019).

Sehingga dapat di lihat bahwa motisvasi kerja dan lingkungan kerja sangat memialiki dampak akan karyawan kinerja. Baik Semakin motivasi dan kerja lingkungann kerja diberikan oleh perussahaan, makas semakain baik kisnerja

karyawan. Sebaliknya, bila motivasi kerja dan lingkungan kerja yang diberikan tidak baik maka kinerja karyawan otomatis akan berpengaruh.



2.4 Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) jenis variabel. Variabel bebas, yaitu: motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Variabel terikat, yaitu: kinerja karyawan (Y). Setelah melakukan uraian teori dan merumuskan masalah, maka diperoleh hipotesis yang akan dirumuskan sebagai berikut :

1. H_1 Terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Suasana kerja yang baik dan nyaman akan memacu karyawan terus meningkatkan kinerjanya untuk bekerja lebih baik lagi. Lingkungan kerja yang akan bersih dan nyaman memuat suasana yang lebih menyenangkan, sirkulasi udara yang lancar dan juga fasilitas yang memadai akan memberikan karyawan lebih optimal dalam bekerja. Selain itu dengan motivasi adanya kerja membuat karyawan terdorong untuk memiliki

kemauan bekerja untuk dan semangat, sehingga membuat kinerja karyawan pun meningkat (Erlinda Sari, 2019). Dengan adanya motivasi kerja yang baik, fasilitas yang memadai, penghargaan yang diberikan, dan juga kebebasan berpendapat hal tersebut secara tidak langsung akan membantu kinerja karyawan yang terus meningkat (Sajuni, 2017).

2. H₂ Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan kerja salah satu alasan seorang karyawan untuk terus di dorong menuju peningkatan kinerja yang lebih baik lagi. Beberapa peneliti terdahulu juga mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan kinerja positif terhadap karyawan (Siwanada, 2017). Karyawan memiliki motivasi kerja tinggi yang ia akan bekerja optimal secara, sehingga hal tersebut juga akan bagus untuk peningkatan target perusahaan. Jika seorang karyawan mengharapkan motivasi yang bertujuan untuk menggapai tujuan tertentu, maka karyawan tersebut harus meningkatkan kinerja (Nasrudin, 2020).

3. H₃ Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Kerja lingkungan yang nyaman dan tenang akan memberikan ketenangan bagi karyawan supaya dapat beraktifitas dalam bekerja secara optimal. Beberapa peneliti terdahulu juga mengemukakan bahwa lingkungan secara kerja berpengaruh signifikan positif kinerja terhadap karyawan (Wijaya, 2017). Lingkungan kerja secara signifikan berkaitan dengan peningkatan hasil kerja dari karyawan, dengan adanya kondisi dan suasana lingkungan yang memadai dan mendukung secara langsung tidak hal tersebut mempengaruhi akan kinerja karyawan (Kasmir, 2021).

