

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Mattalata (2018) kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi oleh pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi dalam kaitannya dengan tujuan yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan, serta untuk mengetahui efek positif dan negatif dari kebijakan operasional.

Sutrisno (2018) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2019) Kinerja adalah prestasi kerja atau output kerja, baik dalam kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2018) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, terlepas dari apakah organisasi itu mencari laba atau tidak mencari laba, dihasilkan selama periode waktu tertentu. (Mardiana, 2018) kinerja mencakup aspek kinerja yang lebih teknis dan mengacu pada hasil tugas substantif yang membedakan pekerjaan seseorang dari pekerjaan lain.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu, orang, ataupun karyawan sebagai sebuah prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas, setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugas atau tanggung jawabnya,

oleh karena itu kinerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi merupakan hal yang bersifat individual.

Berdasarkan pengertian diatas kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan sebagai sebuah prestasi kerja melalui keterampilan yang nyata yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan

### **2.1.1.2 Karakteristik Kinerja**

Karakteristik orang yang memiliki kinerja yang tinggi menurut adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
2. Dapat mengambil dan menanggung risiko yang diambil.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki tujuan dan berusaha untuk mencapainya.
5. Memanfaatkan umpan balik yang diterima dari setiap pekerjaan yang dilakukan.
6. Mencari cara untuk mengimplementasikan setiap rencana.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2019) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

#### **1. Kemampuan dan keahlian**

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

#### **2. Pengetahuan**

Adalah pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakannya. Seseorang yang mengetahui pekerjaan dengan baik akan memberikan hasil yang baik dan begitu pula sebaliknya.

#### **3. Rancangan kerja**

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai setiap tujuannya. Artinya, jika pekerjaan direncanakan dengan baik, maka akan lebih mudah untuk melakukan pekerjaan dengan baik 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 berkepribadian atau berkarakter baik tahu cara bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab agar hasil pekerjaannya baik.

#### 5. Kepemimpinan

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

#### 6. Gaya kepemimpinan

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

#### 7. Budaya organisasi

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

#### 8. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan menyukai sesuatu sebelum dan sesudah bekerja. Ketika karyawan merasa senang atau gembira atau ingin bekerja, maka hasil pekerjaannya akan berhasil.

#### 9. Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi tempat kerja. Lingkungan kerja juga dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 10. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

#### 11. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen ini juga diartikan kepatuhan karyawan

pada janji-janji yang telah dibuatnya.

## 12. Disiplin kerja

Merupakan sebuah usaha yang dilakukan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu

### 2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2018) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu), efisiensi dapat diukur dengan melihat kualitas pekerjaan yang dilakukan selama proses tertentu.
2. Kuantitas (jumlah) yaitu, mengenali efisiensi juga bisa dilakukan dengan melihat jumlah (kuantitas) yang dihasilkan seseorang.
3. Waktu (jangka waktu), beberapa jenis pekerjaan memiliki batasan untuk menyelesaikan pekerjaan .

## 2.1.2 Motivasi Kerja

### 2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan daya dorong yang membangkitkan gairah seseorang dalam bekerja sehingga dapat bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi dkk, 2019). Menurut Mangkunegara (2019) motivasi adalah keadaan atau energi yang menggerakkan karyawan yang diinstruksikan atau dibimbing untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai dalam Rosmaini (2019) mendefinisikan bahwa motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individunya. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang optimal dan berkualitas.

Dengan demikian pengertian motivasi kerja adalah daya penggerak yang menciptakan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan ikhlas, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga mendapat hasil yang baik.

### 2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik untuk menciptakan suasana damai, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi, manajer juga harus menyadari bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau kedudukan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan prestasi kerja dicapai dengan menggunakan keterampilan, kemampuan dan kesempatan yang optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini adalah untuk menyadari sepenuhnya potensi penuh seseorang.

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

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk bertahan dalam kehidupan ini, manusia siap melakukan apa saja, baik pekerjaan itu baik atau buruk, legal atau ilegal, dll. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan:

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai
- b. pekerjaan tetap, meskipun penghasilannya tidak mencukupi

- c. Kondisi kerja yang nyaman dan aman
2. Keinginan untuk dapat memiliki benda  
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan  
Seseorang ingin bekerja karena ingin diakui dan dihargai oleh orang lain. Untuk mencapai status sosial yang lebih tinggi, seseorang siap mengeluarkan uang, dan untuk mendapatkannya, seseorang harus bekerja keras.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti:
  - a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
  - b. Kerjasama yang harmonis dan erat
  - c. Administrasi yang adil dan bijaksana
  - d. Perusahaan tempat mereka bekerja dihormati di masyarakat
5. Keinginan untuk berkuasa  
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Terkadang keinginan akan kekuasaan itu terpenuhi dengan cara tidak baik, tetapi metodenya tetap melibatkan kerja. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:
  - A. Hak otonomi
  - B. Variasi dalam pelaksanaan pekerjaan
  - C. Kesempatan untuk mempresentasikan ide

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja  
Lingkungan kerja adalah ruang kerja umum dan infrastruktur di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, ruang dan peralatan kerja, kebersihan, penerangan, ketentraman dan hubungan kerja antara yang ada.
2. Kompensasi yang memadai  
Sumber penghasilan utama karyawan adalah kompensasi, yang membantu mereka dan keluarga mereka hidup. Alat yang paling efektif bagi perusahaan untuk mendorong karyawannya untuk bekerja dengan baik

adalah kompensasi yang memadai, kompensasi yang kurang memadai akan membuat karyawan tidak tertarik untuk bekerja keras dan membuat mereka tidak tenang, sehingga kompensasi yang kecil sangat mempengaruhi motivasi kerja.

3. Supervisi yang baik

Supervisor sangat dekat dengan karyawan dan selalu bersama mereka dalam melakukan tugas sehari-hari. Mereka bertanggung jawab untuk memberikan pengarahan dan membimbing karyawan agar dapat melakukan tugas dengan baik tanpa membuat kesalahan, sehingga suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang nekad untuk bekerja, mengorbankan apa yang dimilikinya untuk perusahaan, ketika yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas untuk melakukan pekerjaan tersebut. Mereka tidak hanya bekerja untuk hari ini, mereka berharap untuk bekerja di satu perusahaan sampai mereka cukup umur, mereka tidak harus sering berpindah-pindah. Hal ini diwujudkan ketika perusahaan dapat menawarkan jaminan karir untuk masa depan, serta jaminan kenaikan pangkat, pangkat dan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5. Status dan tanggung jawab

Sebuah pekerjaan atau jabatan di suatu posisi tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan tidak hanya harus membayar kompensasi, tetapi pada saat yang sama mereka berharap memiliki kesempatan untuk bekerja di perusahaan. Ketika pindah ke suatu posisi, orang merasa dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan aktivitas.

6. Peraturan yang fleksibel

Perusahaan besar biasanya membuat sistem dan prosedur kerja yang harus diikuti oleh semua karyawan. Kami dapat mengacu pada sistem dan prosedur kerja ini sebagai peraturan yang berlaku, dan kami mengatur dan melindungi karyawan. Semua ini adalah aturan main yang mengatur hubungan kerja sama antara karyawan dan perusahaan, termasuk hak dan

tanggung jawab karyawan, penghargaan, promosi, transfer, dll.

### **2.1.2.3 Indikator-Indikator Motivasi Kerja**

Indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Afandi, 2018 yaitu sebagai berikut:

#### **1. Balas Jasa**

Semua dalam bentuk barang, jasa dan uang, yang merupakan imbalan yang diterima karyawan atas jasanya kepada perusahaan.

#### **2. Pengakuan Dari Atasan**

Pernyataan atasan tentang apakah karyawan menerapkan insentif yang diberikan atau ditolak, seperti:

- a. Pujian atas keberhasilan karyawan
- b. valuasi kinerja pegawai

#### **3. Prestasi Kerja**

Hasil yang dicapai atau diinginkan oleh semua orang dalam bekerja, seperti pujian atau keberhasilan karyawan, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Menurut Herzberg dalam Al Fadjar Ansory (2018) menyampaikan teori motivasi ganda yang mengemukakan 16 faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja secara optimal yang dikenal dengan motivasi kerja intristik dan motivasi kerja ekstrinsik. Motivasi kerja intristik adalah motivasi yang diasosiasikan secara langsung dengan pelaksanaan tugas, yang meliputi: pegakuan, pencapaian, kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan motivasi kerja ekstrinsik adalah motivasi yang mengelilingi pekerjaan dan tidak berfungsi mutivasional yang meliputi : gaji, hubungan dengan karyawan sekerja, pengawasan teknis, kebijakan perusahaan dan administrasi, kondisi kerja, status, faktor kehidupan pribadi, dan kepastian kerja.

### **2.1.2.4 Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Gairah dan promosi moral karyawan
2. Meningkatkan moral karyawan dan keputusan pekerjaan



3. Meningkatkan produktivitas karyawan
4. Untuk mendukung loyalitas dan stabilitas karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi absensi karyawan
6. Meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
7. Ciptakan suasana dan hubungan yang baik
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
10. Meningkatkan kinerja karyawan
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
12. Meningkatkan kinerja karyawan

### **2.1.3 Lingkungan kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja karyawan harus betul-betul diperhatikan oleh manajer atau organisasi agar pegawai merasa nyaman, tenang dan fokus dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bisa bekerja secara optimal. Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Farida (2019) Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau dengan menciptakan kondisi kerja yang mendorong keinginan untuk bekerja berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut (Effendy & Fitria, 2019) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut (Darmadi, 2020) Lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan sehingga mempengaruhi orang tersebut dalam melaksanakan kewajiban yang telah

ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang berhubungan atau ada didalam lingkungan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan baik lingkungan fisik maupun non fisik yang membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dnegan baik. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan, membuat karyawan bekerja dalam suasana kurang santai, yang dapat meningkatkan jumlah kesalahan yang dilakukannya.

#### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Faida (2019), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hubungan sosial

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pimpinan terjalin dengan baik, maka dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan organisasi bisa dicapai.

2. Kelembaban

Udara panas dan kelembapan tinggi mengurangi panas tubuh secara signifikan (karena sistem penguapan). Ini menghasilkan detak jantung yang lebih cepat karena sirkulasi darah yang lebih aktif memenuhi kebutuhan oksigen.

3. Bau

Pemakaian AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar.

4. Siklus udara

Udara normal mengndung 21% oksigen, 0,03% karbondioksida, dan 0,9% gas campuran. Siklus udara yang tidak baik apabila terdapat gejala sesak nafas

pada tubuh orang normal. Maka siklus udara yang baik adalah ventilasi cukup dan tanaman.

#### 5. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang sehingga pengerjaan lambat, banyak kesalahan dan akhirnya mengurangi efisiensi kerja.

#### 6. Kebersihan

Setiap perusahaan harus selalu menjaga kebersihan lingkungan, karena selain mempengaruhi kesehatan juga dapat mempengaruhi psikologi seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

#### 7. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keselamatan kerja dapat melibatkan penggunaan tenaga manusia (SATPAM) dan elektronik (CCTV).

#### 8. Getaran mekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran buruk ditandai dengan gejala penurunan konsentrasi, kelelahan dan gangguan mata, saraf, dan otot..

### 2.1.3.3 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto dalam nuri (2019) adalah sebagai berikut:

#### 1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan menetap dalam sebuah perusahaan agar terciptakan hubungan baik diantara para pekerja ataupun atasan dalam lingkup kerjanya.

#### 2. Suasana Kerja

Seorang karyawan pasti ada rasa untuk suasana tennag dalam bekerja. Dengan adanya kenyamanan, karyawan akan mampu untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja.

### 3. Tersedianya Fasilitas

Tersedianya fasilitas kerja bertujuan untuk membantu kelancaran dalam bekerja. Kelengkapan sebuah fasilitas dalam bekerja akan mampu menunjang semangat dalam bekerja.

#### 2.1.3.4 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siti (2018) secara umum jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

##### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Segala sesuatu yang ada disekitar perkara yang dapat mempengaruhi dirinya

- dalam menjalankan tugas-tugas dalam bekerja yang dibebankan. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

##### a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya sangat berguna bagi pekerja dalam hal keselamatan dan kelancaran operasional. Oleh karena itu perlu diperhatikan pencahayaan yang terang namun tidak menyilaukan. Cahaya tidak bersinar, sehingga pekerjaan menjadi lambat, banyak kesalahan, dan akhirnya mengurangi efisiensi pekerjaan, sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

##### b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam kondisi normal, setiap bagian tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal dengan sistem tubuh yang sempurna sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan di luar tubuh. Namun kemampuan adaptasi ini memiliki batasnya sendiri, yaitu tubuh manusia masih dapat beradaptasi dengan suhu luar, jika perubahan suhu luar tubuh tidak lebih besar dari 20% pada kondisi panas dan 35% pada kondisi dingin pada keadaan normal.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah jumlah air di udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau mempengaruhi suhu udara, dan suhu, kelembaban, kecepatan gerak udara dan radiasi panas udara secara bersama-sama mempengaruhi kondisi tubuh manusia ketika menerima atau melepaskan panas dari tubuh. Keadaan dengan suhu udara yang sangat panas dan kelembaban yang tinggi menyebabkan penurunan suhu tubuh secara luas akibat sistem penguapan. Efek lainnya adalah detak jantung yang lebih cepat karena sirkulasi darah yang lebih aktif untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha mencapai keseimbangan antara panas tubuh dan suhu lingkungan.

d. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman ● maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu perusahaan pengamanan tempat kerja dapat menggunakan satuan petugas pengamanan (SATPAM). Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

e. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau di lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja, dan bau yang terus menerus ada dapat mempengaruhi indera penciuman. Menggunakan *air conditioner* atau AC yang tepat merupakan salah satu cara untuk menghilangkan bau yang mengganggu di tempat kerja.

2. Lingkungan Kerja non fisik

Semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan. Kondisi psikis yang mempengaruhi kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Bekerja terlalu keras untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang terbatas atau mendesak menimbulkan tekanan dan ketegangan pada karyawan, dimana hasil yang dicapai kurang optimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem kontrol yang buruk dan tidak efektif dapat menyebabkan ketidakpuasan lain seperti ketidakstabilan politik dan kurangnya umpan balik kinerja.

c. Frustrasi

Dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan di tempat kerja mempengaruhi cara orang bekerja, seperti

- perubahan lingkungan kerja, seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan perubahan pimpinan perusahaan.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi ketika kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat menimbulkan akibat negatif, yaitu ketidaksepakatan dalam komunikasi, kurangnya koherensi dan kerjasama. Sedangkan pengaruh positif adalah upaya positif untuk mengatasi konflik di tempat kerja, termasuk: persaingan, masalah status, dan perbedaan antarpribadi.

Baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik sama pentingnya dalam organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Jika perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja, maka lingkungan kerja yang baik tidak akan tercipta, dan lingkungan kerja yang buruk mungkin membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak serta mungkin tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efektif dan menyebabkan perusahaan mengalami kemunduran. produktivitas tenaga kerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| NO. | Judul  | Pengarang                                 | Metode   | Hasil   |
|-----|--|---|--|---|
| 1.  | Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan   | Nurmin Arianto, dan Hadi Kurniawan (2020) | Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif | Variable motivasi dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 2.  | Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Jaya Persada Di Jakarta            | Hafis Laksmama Nuraldy (2020)             | Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif.               | Variabel motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.       |
| 3.  | Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi | Anggreay Hustia (2020)                    | Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif      | Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan                      |
| 4.  | Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan                                | Hendri Sembiring (2020)                   | Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian deskriptif kuantitatif.  | Variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.                        |
| 5.  | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan                              | Abdul Hanafi, dan Zulkifli (2018)         | Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan memberikan kuisioner.        | Variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.                  |



|     |   |  |  |   |
|-----|---|--|--|---|
| 6.  | Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hazara Cipta Pesona | Nunu Nurjaya (2021)  | Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.   | Variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.                               |
| 7.  | Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan   | Daspar (2020)  | Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif-korelatif dan survey                           | Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 8.  | Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT Denki Engineering       | Nuridin, dan Tjipto Djuhartono (2021)                                  | Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pengambilan data melalui <i>survey</i> . | Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.                                   |
| 9.  | Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Super box industries         | Dina Riskha Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, dan Rona Tanjung (2020)    | Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.   | Variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.   |
| 10. | Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja                              | Dori Mittra Candana, Ramdani Bayu Putra, dan Ronni Andri Wijaya (2020) | Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan melakukan                               | Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.   |

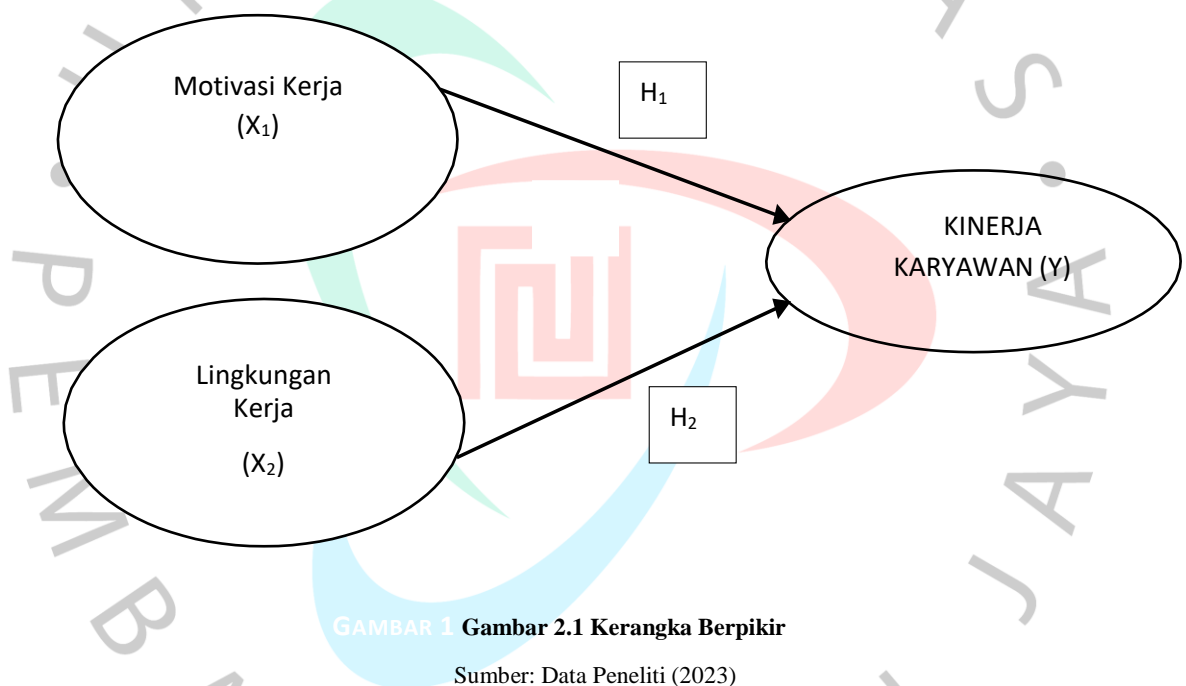


|     |  |   |  |   |
|-----|--|---|--|---|
|     | Sebagai Variable Intervening Pada PT Batang Hari Barisan   |   | <i>survey.</i>   |   |
| 11. | Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan   | Ni Kadek Ayu, Komang Krisna, dan Gede Putu (2019)   | Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif kausal                       | Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan   |
| 12. | Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada JNE Cabang Madiun       | Fahat Duwi Prastiyo (2019)                          | Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif.                  | Variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 13. | Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan                              | Ajmal As'ad (2021)                                  | Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.                             | Variabel motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.                        |
| 14. | Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan   | Maswar, Muhammad Jufri, dan Zikriati Mahyani (2020) | Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif melalui pendekatan asosiatif | Variabel motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan              |
| 15. | Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa | Suhardi (2019)                                      | Jenis penelitian yang digunakan adalah metode survei.                                      | Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh  |

|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
|  | Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening |  |  | tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. |
|--|---|--|--|--|

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Terdapat model kerangka dalam penelitian ini yang diuraikan pada gambar sebagai berikut:



GAMBAR 1 Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Data Peneliti (2023)

### 2.4 HIPOTESIS

#### 2.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut handoko, (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan. Dilihat dari hasil penelitian Bambang Siswanto, (2019) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui bahwa keberhasilan kinerja karyawan

dipengaruhi oleh motivasi kerja, dengan meningkatkan motivasi kerja pada diri karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

**H1: Motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)**

#### **2.4.2 Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan**

Menurut Anam,(2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Dilihat dari hasil penelitian henny Novriani, et al. (2021) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui bahwa keberhasilan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dengan memperbaiki lingkungan kerja maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat.

**H2 : Lingkungan kerja berpengaruh (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**