

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok dalam suatu perusahaan. Sinambela (2018), kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Sinambela (2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Harsuko (2017), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Kinerja adalah suatu konsep yang multi indikatoronal mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyaan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut: a) keputusan tasa segala aturan yang telah ditetapkan organisasi. b) dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah. c) ketepatan dalam menjalankan tugas.

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut: a) hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya. b) kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan. c) tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan. Aspek-aspek di atas sejalan dengan. Mangunegara (2017) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Edy Sutrisno (2019) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Wibowo (2018), kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Menurut Moeheriono (2019) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Rivai dan Basri (2017) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Maharjan (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Mathis dan Jackson (2019) mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Rivai (2017) menyebutkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Rivai juga menjelaskan bahwa pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Menurut Farida (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian kinerja yang tinggi akan memberikan kepuasan bagi individu sehingga individu tersebut dapat termotivasi untuk selalu berusaha mencapai kinerja yang tinggi dalam

melaksanakan pekerjaannya. Kinerja seorang dapat dikatakan baik, jika orang tersebut memiliki keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, pengetahuan, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor utama dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja dapat menunjukkan bagaimana kinerja individu secara nyata. Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu kepada organisasi tempat mereka bekerja. penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan (Fahmi, 2017).

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu alat ukur yang memungkinkan untuk membantu karyawan organisasi memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam suatu

perusahaan melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Menurut Sinambela (2018) tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Dengan demikian Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan dengan para karyawan. Penilaian kinerja karyawan oleh perusahaan harus dilakukan sehingga perusahaan dapat mengetahui prestasi yang dicapai oleh karyawan, yaitu apakah prestasi yang dicapai itu baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi ini sangat penting bagi karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan selanjutnya.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

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

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

3. Komunikasi informal

Komunikasi informal merupakan sebuah pendekatan baru yang dikembangkan untuk meningkatkan kemampuan kompetitif organisasi, dengan empat karakteristik yang terdapat dalam Komunikasi informal mampu memprediksikan performa dan kepuasan kerja dengan lebih baik dibandingkan dengan masing-masing karakteristik yang berdiri sendiri

4. Kepuasan kerja

Spiritualitas dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung mereka dengan orang lain sekaligus memberikan mereka perasaan lengkap dan bahagia.

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Pengukuran kinerja karyawan ini melihat dampak sistem terhadap efektifitas penyelesaian tugas individu. Menurut Gomes (2019), kriteria yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk berkerjasama, dan dengan orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam suatu perusahaan dan digunakan juga untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitasnya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di

mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Disamping itu, salah satu faktor pendukung utama personalia dalam melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman yaitu melalui perbaikan lingkungan kerja. Seperti yang diungkapkan Mangkunegara (2013) bahwa: lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain”.

Sedangkan menurut Darma (2014) “lingkungan kerja adalah semua faktor lingkungan dimana pekerjaan berlangsung”. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dengan motivasi yang tinggi maka kinerja suatu perusahaan dapat meningkat bahkan produktivitaspun akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2013) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.” Menurut Komaruddin (2013:75) lingkungan kerja adalah suasana yang berhubungan dengan lingkungan tempat bertugas.

3.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya menurut Mangkunegara (2013) faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja, dapat dikelompokkan menjadi tiga macam yaitu lingkungan kerja yang menyangkut:

1. Kondisi fisik kerja, yang mencakup penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, musik, kelembaban dan ruang gerak yang diperlukan.
2. Kondisi psikologis kerja, misalnya stres kerja, bosan kerja dan letih kerja.
3. Kondisi temporer kerja, yang dimaksud adalah peraturan lama kerja, waktu istirahat kerja dan shif kerja.

Menurut Ahyari (2013) bahwa faktor-faktor yang membentuk lingkungan kerja adalah kegiatan pengaturan kerja yang mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, pengaturan penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan ditempat kerja, dan penyediaan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan.

Berdasarkan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang membentuk lingkungan kerja sekaligus dijadikan sebagai indikator untuk lingkungan kerja yaitu kondisi fisik kerja, kondisi psikologis kerja dan kondisi temporer kerja. Menurut Oktaviyanto (2016) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pengajar di sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kabupaten Kendal. Begitu juga hasil penelitian Dwipayoga (2015) yang menunjukkan ada pengaruh signifikan dan positif lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan pada PT Gino

Valentino Bali. Selanjutnya Zilfita Ainun (2015) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada karyawan PT BPR Taja Cabang Nganjuk. Menurut Purwandari (2018) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan CV. Cemerlang Baru.

3.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014) dalam Sihaloho dan Siregar (2019), Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara

memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasa. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara

karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi

Handoko (2010) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.” Rivai (2008), mengatakan bahwa motivasi adalah sebagai berikut: ”Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.”

2.3.2 Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2010): mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut: (a) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, (b) meningkatkan produktivitas kerja karyawan, (c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, (d) meningkatkan kedisiplinan karyawan, (e) mengefektifkan pengadaan karyawan, (f) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, (g) meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, (h) meningkatkan kesejahteraan karyawan, (i) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan (j) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.3.3 Jenis dan Metode Motivasi

Hasibuan (2010), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Hasibuan (2010), mengatakan bahwa ada dua metode motivasi adalah sebagai berikut:

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan Non Materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi Tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

2.3.4 Proses Motivasi

Hasibuan (2010), mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan.

2. Mengetahui kepentingan

Hal penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needscomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan.

5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

6. *Team Work*

Manajer harus membentuk *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai target maupun tidak.

2.3.5 Indikator Motivasi kerja

Indikator dibagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat oleh Mc.Clelland dalam Hasibuan (2013, dimensi dan indikator motivasinya adalah.

1. Dimensi kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator.
 - a. Mengembangkan kreativitas, kebutuhan akan prestasi didasarkan pada pengembangan kreativitas pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan atau tanpa adanya pengawasan dari pimpinan.
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi, seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha untuk mendapatkan prestasi yang tinggi dalam setiap pekerjaannya.
2. Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu.
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
3. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu.

- a. Memiliki kedudukan yang terbaik, dalam setiap pekerjaan seorang pegawai akan mencari atau berusaha untuk mendapatkan kedudukan atau jabatan tinggi sesuai yang diharapkannya.
- b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan, seorang pegawai dengan motivasi tinggi akan berusaha secara maksimal dalam memberikan kemampuan kerja terbaiknya untuk mendapatkan kekuasaan yang diinginkan.

Menurut Hamali (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT X Bandung. Begitu juga dengan hasil penelitian Manalu (2014) yang menyatakan bahwa motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah. Selanjutnya penelitian Wartono (2016) menunjukkan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati. Sementara hasil penelitian Faris (2016) produktivitas kerja karyawan pada UD Food Sukses Makmur tidak dihubungkan dengan motivasi kerja. Sulaiman (2014) produktivitas karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang tidak dihubungkan dengan motivasi kerja. Tanto dkk (2012) produktivitas pekerja pada pengerjaan atap baja ringan di Perumahan Green Hills Malang juga tidak dihubungkan dengan motivasi kerja. Begitupun hasil penelitian Akbar (2017) yang tidak meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kartasura.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang digunakan:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Yusuf (2018)	Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Pusat Rekayasa Fasilitas Nuklir, Batan Serpong)	Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Rekayasa Fasilitas Nuklir, Batan Serpong dimana nilai signifikan sebesar 0,000 yang dihasilkan dari pengolahan uji F lebih kecil dari nilai 0,05
2	Pratami (2019)	Pengaruh konflik kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PD. Pasar Jaya Kantor Pusat	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja dan komunikasi organisasi secara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PD. Pasar Jaya. Baik secara parsial maupun persentase menunjukkan bahwa sebesar 53,0% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel konflik kerja dan komunikasi organisasi. Sedangkan sisanya 47,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel-variabel di luar penelitian ini.
3	Wandi (2019)	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten dengan nilai t hitung sebesar 8,721 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) yang didapat sebesar 0,481 yang artinya sebesar 48,1% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi sisanya dijelaskan oleh variabel lain.
4	Walangantu (2018)	Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado	Hasil penelitian korelasi sederhana menunjukan hubungan yang sangat kuat antara pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,87% . dan berdasarkan perhitungan itu maka dicari besar kontribusinya variabel konflik dan kinerja $0,87\% \times 100\%$ dan hasilnya adalah ada pengaruh yang sangat kuat yang terjadi di dalam perusahaan PT pegadaian (Persero) Manado.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
5	Panggabean (2019)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun	Hasil analisis dan regresi linear berganda yaitu $\hat{Y} = 107,279 - 0,374X_1 + 0,497X_2$, artinya terdapat pengaruh negatif antara konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Kekuatan hubungan ketiga variabel adalah sedang, yaitu $r = 0,468$. Dari koefisien determinasi dapat dijelaskan 21,9% dan sisanya 78,1% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil pengolahan dan perhitungan kuesioner, penulis mendapatkan kesimpulan bahwa konflik kerja dan stres kerja yang didapatkan Kantor Kecamatan Siantar Simalungun berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Wartono (2016)	Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati	Berdasarkan hasil hipotesis yang diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
7	Patmarina dan Erisna (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung	Pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan, dan pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya. Hasil perhitungan Korelasi Product Moment diperoleh $r_1 = 0,08$ dan $r_2 = 0,06$ berarti disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.
8	Surjosuseno (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan
9	Lewis Chanderson dan Nyoman Suprastha (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sunrise Polybag	Hasil analisis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Jeni Andriani (2021)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Naga Mas Intipratama	Nilai signifikan F sebesar 0.000 (< 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Tangerang.	<p>kinerja karyawan. Nilai R (koefisien korelasi) adalah 0,859. Maka dapat diartikan drajat hubungan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan merupakan korelasi sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R) tersebut diperoleh sebesar 78,3%. Sedangkan selebihnya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $11,163 > 1,672$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 (motivasi) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $6,145 > 1,672$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $11,163 > 1,672$ dan Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 (motivasi) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $6,145 > 1,672$, sehingga dapat disimpulkan H_{a1} dan H_{a2} diterima berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara bersama. Hal ini berarti Lingkungan Kerja dan Motivasi cukup memiliki peranan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Naga Mas Intiprtama</p>
11	Rizki Triharyanto (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan	<p>Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 (motivasi) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai thitung $> ttabel (1.680 > 1.676)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara bersama. Hal ini berarti Lingkungan Kerja dan Motivasi cukup memiliki peranan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan.</p>

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
12	Roynaldi Arista (2020)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood indonesia	Penelitian ini membuktikan dorongan motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor PT. Fastfood Indonesia maka untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya hal utama yang diperhatikan adalah Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja yang nyaman serta menunjang produktivitas karyawan yang memuaskan.
13	Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dengan $\beta = 0,046$ (ΔR^2) 0,002. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dengan $\beta = 0,046$ (ΔR^2) 0,002. Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dengan lingkungan kerja sebesar $\beta = 0,046$ dan motivasi sebesar $\beta = 0,035$ (ΔR^2) 0,003.
14	Cynthia Novita Hidayat (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang lebih dominan.
15	Muhammad Ali Tamim (2020)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Lamongan tahun 2019.	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa Lingkungan kerja secara persial tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan Motivasi kerja secara persial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Sementara itu secara simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel yang paling dominan adalah variabel motivasi kerja

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2013) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.” Menurut Komaruddin (2013:75) lingkungan kerja adalah suasana yang berhubungan dengan lingkungan tempat bertugas.

Hasil penelitian Roynaldi Arista (2020) pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia, penelitian ini membuktikan dorongan motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor PT. Fastfood Indonesia maka untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya hal utama yang diperhatikan adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja yang nyaman serta menunjang produktivitas karyawan yang memuaskan.

Berdasarkan landasan teori di atas maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Artha Delapan Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Handoko (2010) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut: Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Rivai (2008), mengatakan bahwa motivasi adalah sebagai berikut: suatu

keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018) pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dengan $\beta = 0,046$ (ΔR^2) 0,002. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dengan $\beta = 0,046$ (ΔR^2) 0,002. Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dengan lingkungan kerja sebesar $\beta = 0,046$ dan motivasi sebesar $\beta = 0,035$ (ΔR^2) 0,003.

Berdasarkan landasan teori di atas maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Artha Delapan Bandar Lampung.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Jeni Andriani (2021) pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang diketahui nilai signifikan F sebesar 0.000 (<0.05) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Nilai R (koefisien korelasi) adalah 0,859. Maka dapat diartikan drajat hubungan antara variabel

lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan merupakan korelasi sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R) tersebut diperoleh sebesar 78,3%. Sedangkan selebihnya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $11,163 > 1,672$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 (motivasi) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $6,145 > 1,672$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $11,163 > 1,672$ dan Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 (motivasi) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $6,145 > 1,672$, sehingga dapat disimpulkan Ha1 dan Ha2 diterima berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara bersama. Hal ini berarti Lingkungan Kerja dan Motivasi cukup memiliki peranan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Naga Mas Intiptama.

Berdasarkan landasan teori di atas maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Diduga ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Artha Delapan Bandar Lampung.