

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Motivasi**

Definisi motivasi menurut (Wulan, 2011) adalah daya dorong bagi seorang untuk memberikan kontribusi yang mungkin demi keberhasilan mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi berarti pula tujuan para anggota organisasi yang bersangkutan. Menurut (Sunyoto,2013:11) adalah cara mendorong semangat kerja seseorang, agar seseorang tersebut dapat secara optimal kemampuan dan keahlian yang dimilikinya guna untuk mencapai tujuan organisasi.

(Sofyandi Gardjito et al., 2008) Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, Bila orang yang bertindak dikarnakan oleh suatu alasan-alasan tertentu untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa penulis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong diri seseorang untuk membuat dirinya menciptakan semangat kerja agar dapat bekerja dengan inovatif dan kreatif dalam upaya untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah menemukan kebutuhan karyawan dan membantu untuk mencapainya dalam proses yang halus.Motivasi karyawan bertujuan untuk memperluas keterampilan mereka dalam memeneuhi tuntutan organisasi. Setiap manager harus memiliki tanggung jawab untuk bekerja

dengan karyawan ,mengetahui kebutuhan masing-masing dan menepatkan mereka berdampinan dengan kebutuhan organisasi. Pendapat ini didukung oleh pendapat Ludhans (dalam Kiruja dan Mukuru (Kiruja E.K.,2013) dengan menyatakan bahwa motivasi tentang memberi karyawan gabungan yang tepat dari bimbingan ,arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang kita inginkan. Karyawan adalah salah satu aset yang paling berharga. karyawan yang termotivasi lebih akan tinggal dan membantu membangun bisnis.

(Hanafi & Yohana, 2017) mengatakan motivasi adalah suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. (Wulan, 2011) Motivasi berasal dari kata latin yaitu *move* yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Perpaduan antara motivasi dalam diri karyawan disertai dengan motivasi yang berasal dari perusahaan akan mendorong semangat, gairah dan loyalitas karyawan kepada perusahaan sehingga akan menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Namun setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda. Maka oleh sebab itu dibutuhkan pemimpin

perusahaan yang mampu menciptakan dan meningkatkan motivasi didalam diri para karyawannya agar para karyawan mau bekerja dengan baik.(Hanafi & Yohana, 2017) mendefinisikan motivasi merupakan kesedian untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Dari paparan berbagai teori mengenai motivasi dari berbagai ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Namun, untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya tidaklah mudah untuk didapat tanpa melalui usaha yang maksimal. Dalam pemenuhannya kebutuhannya, seorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya menurut (McGregor, 1984) pendapat lain mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri manusia yang mengatur semua tindakannya dengan cara tertentu (Imam, M.H., Mukzam, M.D., dan Mayowan, 2016) Oleh karna itu motivasi terbentuk karna adanya kebutuhan atau need yang tidak terpenuhi, sehingga mengakibatkan seseorang mengalami ketidak seimbangan dan untuk mengurangi tekanan tersebut mereka melakukan usaha konkrit dalam memenuhi kebutuhan tersebut, sehingga keseimbangan tercapai kembali ( McClelland,1977). Motivasi adalah sebagai pengerak atau motor yang mendorong bagi peningkatan kinerja perusahaan.

### 2.1.2 Teori Motivasi

Terbentuknya motivasi diawali adanya sesuatu yang menjadi kebutuhan atau keinginan yang selanjutnya akan mendorong dan menggerakkan seseorang memenuhi kebutuhan atau keinginan tersebut. Frederick Herzberg mengembangkan model dua faktor. Dijelaskan bahwa ada dua faktor yang terpisah, yaitu *hygiene factor* dan *satisfier factor*, yang mempengaruhi motivasi. *Higiene factors* adalah faktor yang apabila tidak ada dalam kondisi kerja akan menimbulkan rasa ketidakpuasan, namun keberadaannya hanya menimbulkan rasa netral. *Satisfier factors* adalah faktor yang keberadaannya sangat membangkitkan motivasi tetapi ketiadaannya jarang mengakibatkan rasa kecewa pada karyawan. (Nitisemito, 1990). Terdapat dimensi dalam *Influencer* menurut (Fitriana Sandi, et al. 2022). Sebelum memotivasi karyawan maka perlu dipahami model dasar sumber daya manusia hal ini penting agar pemimpin perusahaan mempunyai pedoman dalam memotivasi karyawan-karyawan. banyak model yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain:

#### a) Hirarki kebutuhan oleh Abraham Maslow

Maslow berasumsi bahwa perilaku manusia termotivasi ke arah *self fulfillment*. Setiap orang mempunyai motif bawaan yang selalu diperjuangkan untuk dipenuhi yang bergerak dari motif yang paling sederhana yaitu kebutuhan fisiologis sampai aktualisasi diri. (Maslow, 1970), Hirarki kebutuhan Abraham Maslow sebagai berikut :

- a. Physiological Needs adalah kebutuhan akan makna, sandang dan tempat tinggal.

- b. Safety Needs (Kebutuhan akan Rasa Aman) adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, rasa aman baik dimasa sekarang atau pun masa yang akan datang.
- c. Social Needs (Kebutuhan Sosial) adalah kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju berprestasi dll.
- d. Esteems Needs (Kebutuhan akan Penghargaan) adalah kebutuhan akan harga diri.
- e. Selft Actualisation Needs (Kebutuhan akan Akualisasi atau Realisasi diri) adalah kebutuhan untuk memujudkan diri yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat seseorang.

Bila standar hidup meningkat telah terpenuhi maka kebutuhan sosial menempati urutan berikutnya antara lain cinta, persahabatan, rasa memiliki dan diterima oleh kelompok. Kemudian bila ini telah terpenuhi akan diikuti oleh kebutuhan akan harga diri (status, penghargaan, reputasi, dan prestasi).

Hirarchi of Needs dari AH Maslow diantara :

- a. Selama kebutuhan yang lebih rendah belum terpenuhi, maka kebutuhan pada level atas belum termotivasi.
- b. Pada kebutuhan yang lebih rendah telah diterpenuhi, maka secara layak kebutuhan yang lebih tinggi memberi motivasi yang lebih lanjut.

Menurut maslow manusia akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang

bersangkutan mengikuti suatu jenjang. Oleh karena itu penting bagi pimpinan perusahaan mengetahui pada tingkat mana karyawan telah dapat memenuhi kebutuhannya dengan melihat perilakunya baik secara individual maupun kelompok.

b) Teori Y Oleh Douglas MC Gregor

Mc Gregor berpendapat bahwa tiap manusia mempunyai sifat-sifat yang kontradiktif dalam dirinya, dimana pada satu sisi manusia bersikap lembut, simpati, penuh kasih sayang tetapi disisi lain mempunyai kecenderungan kejam, benci, tak berperasaan dan lain-lain. ((McGregor,1984).Selanjutnya MC Gregor mempunyai tanggapan tentang sifat manusia yaitu antaran teori X dan Y.

- Teori X menggambarkan sifat manusia antara lain:
  - a. Rata-rata manusia tidak suka bekerja dan bila mungkin akan mengindarinya.
  - b. Agar mau berusaha manusia harus dipaksa dan dikendalikan juga diarahkan.
  - c. Rata-rata manusia sering dipimpin, mengindari dari tanggung jawab.
  - d. Motivasi hanya berlaku sampai lower needs (Physiological And Safety Needs).
- Teori Y menggambarkan sifat manusia diantara
  - a. Bekerja, bermain dan beristirahat dengan sama-sama membutuhkan tenaga psikologis oleh karna itu bekerja merupakan prioritas peting dalam kebutuhan sehari-hari.

- b. Pengarahan dan pengendalian diri dalam tugas untuk mencapai sasaran yang diinginkan.
- c. Manusia terikat pada sasaran dan mempunyai hubungan dengan perstasi.
- d. Setiap manusia mempunyai kerdasan, kemampuan untuk berimajinasi dan komunikasi dengan baik serta dapat memecahkan masalah-maslah organiasi diperusahaan.
- e. Motivasi bukan hanya pada lower needs tetapi juga higher orner needs.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan kelompok risetnya yaitu Psikogical Service Pittsburg ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seseorang dalam organiasasi (Herzberg, 1959)

a. Motivasi (Job Satisfaction Faktors)

Yaitu faktor-faktor yang langsung mempunyai pengaruh bagi peningkatan prestasi, semangat dan kepuasan kerja. Faktor-faktor ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan akhirnya karyawan dapat mencapai kebutuhan dalam tingkat yang tinggi (ego dan aktualisasi diri).

b. Hygiene Faktors ( Job Disstisfaction Faktors)

Yaitu faktor-faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas bagi karyawan yang terdiri dari : Company policy and administration,

technical supervisor Interpersonal supervision' Working kondition' Wages.

Bila faktot-faktor hygiene ini diperbaiki tidak dapat memotivasi atau mempengaruhi sikap kerja yang positif, tapi dapat mengurangi atau menghilangkan ketidak puasan kerja. Terutama dalam memenuhi kebutuhan karyawan pada level bawah yaitu : kebutuhan pisik, rasa aman dan sosial

### **2.1.3 Tujuan Motivasi**

Menurut (Sofyandi Gardjito et al., 2008) bahwa Tujuan-tujuan dari motivasian antara lain adalah sebagai berikut

1. Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja kerja
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan dalam perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja
5. Mengefektifikan dalam mengadakan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang kondusif
7. Meningkatkan loyalitas, kretivitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab akan tugas-tugas yang diberikan dan lain-lainnya

Dengan melakukan aktifitas yang lebih banyak dan lebih lebih baik, karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya,



baik yang berasal dari dalam lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya. Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah (Wibowo & Bodroastuti, 2012)

a) Penghargaan Diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

b) Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan

c) Kebutuhan Keaman Kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

#### **2.1.4 Jenis dan Motede Motivasi**

Menurut (As'ad Heidjachman dan Husnan, n.d.) bahwa faktor pendorong penting menyebabkan manusia bekerja adalah kebutuhan yang harus terpenuhi dan menurut (As'ad Heidjachman dan Husnan, n.d.) (1993) pada garis besar factor- faktor yang dapat menimbulkan motivasi ada 2(dua) yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

proses untuk mencoba mempengaruhi orang agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Misalnya upah, gaji, bonus, tunjangan dan lainya.

## 2. Motivasi Negatif

proses untuk mempengaruhi agar seseorang mau melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan rasa takut jika apa yang dilakukan tidak sesuai standar kerja. Misalnya dengan memberikan hukuman (*punishment*) terhadap karyawan yang bekerja malas atau tidak sesuai standar kerja.

Dengan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan. Adapun motivasi kerja dapat diedakan dua macam, yaitu:

- 1) Motivasi Intrinsik adalah yang menggambarkan keinginan kerja dengan melakukan tindakan karna adanya dorongan dari dalam dirinya, dan
- 2) Motivasi Ekstintik adalah sebagai keinginan untuk berprestasi karna adanya balas jasa eksternal atau upaya untuk menghindari dari hukuman menurut (Huffman et.al,1997)

### 2.1.5 Indikator Motivasi

Indikator-Indikator motivasi menurut (Maslow Abraham, 2017, yaitu :

### 1) Perilaku Karyawan

Perilaku Karyawan adalah bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja.

### 2) Usaha Karyawan

Usaha karyawan adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.

### 3) Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan adalah kemauan karyawan untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi.

#### 1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological -Needs)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti: makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya

#### 2. Kebutuhan Rasa Aman( Safe-Needs)

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya

kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. **Kebutuhan Sosial( Sosial-Needs)**

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan dengan akan adanya sekelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. **Kebutuhan Penghargaan( Esteem-Needs)**

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. **Kebutuhan Aktualisasi (Self- Actualization Needs)**

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian, dan potensi yang dimiliki seseorang. Maka kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang menantang kemampuan dan keahliannya.

## **2.2. Lingkungan Kerja**

Menurut Alex Nitisemito (1990) Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, menentramkan dan kesan betah bekerja

dan lain sebagainya Kerja menurut (Ferris,1997b). Faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan yang berupa kekuatan diluar. Individu terikat erat dengan atmosfer kerja (Dillard & Ferris 1997b).

Lingkungan kerja menurut pendapat ((Sofyandi Gardjito et al., 2008) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan variabel bebas dalam penelitian ini. Menurut (Imam, M.H., Mukzam, M.D., dan Mayowan, 2016), kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja.Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Di bawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan sosial di mana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja.Tujuan utamanya adalah untuk meng- hasilkan lingkungan yang menjamin kemudahan dalam bekerja dan menghilangkan semua penyebab frustrasi,kecemasan Jika lingkungan kerja menyenangkan, maka kelelahan, monoton dan kebosanan diminmalkan dan kinerja bisa maksimal.

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat dimana setiap karyawan dapat melakukan aktifitas, maka kondisi terhadap lingkungan kerja yang harus baik harus mencapai agar karyawan merasa betah dan nyaman didalam ruangan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi pada mata dan keinginan rohani, serta yang paling penting semangat kerja lebih baik dan prestasi yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.

(Setyani, 2014) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Nitisemito (2012:182) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat..Menurut (Henry Simamora Pratami et al., n.d.) (1999) Lingkungan kerja adalah merupakan gambaran sikap

umum karyawan dan perubahannya membantu manajer dan spesialis sumber daya manusia untuk meramalkan tipe-tipe tenaga kerja yang dibutuhkan dan tersedia untuk memenuhi tujuan- tujuan organisasi.

a. Beberapa cara untuk memperoleh lingkungan kerja yang baik menurut (Nitisemito, 1990) beberapa cara memperoleh lingkungan diantaranya :

1. Gaji yang cukup

Gaji yang cukup adalah jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut dan dengan jumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan semangat kerja karyawan. Apalagi gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat mencukupi kebutuhan karyawannya, dengan demikian karyawan akan mendapat ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga semangat kerjanya dapat diharapkan oleh perusahaan.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhanmateri yang berwujud dengan gaji yang cukup karyawanjuga membutuhkan kebutuhan rohani. Dengan menyediakan tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi dan sebagainya.

3. Kadangkalah perlu menciptakan suasana santai

Dengan mengadakan rekresi bersama atau mengadakan pertandingan dalam suatu lingkungan yang baik dan nyaman, bersih serta wangi dll.

4. Harga diri perlu mendapat perhatian

Selain memberikan gaji yang cukup perusahaan perlu dapat memperhatikan harga diri karyawan. supaya karyawan dapatn berkerja dengan semangat dan tidak malas-malasan dalam berkerja.

5. Tempat karyawan posisi yang tepat

Perusahaan harus mampu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat artinya tempatkan karyawan sesuai dengan keterampilannya masing-masing. Karyawan akan bekerja lebih baik jika lingkungan kerja memberikan semangat untuk maju, sehingga hendaknya perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun suasana kerjanya antara lain dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi ,perhargaan ini dapat berupa gaji, kenaikan pangkat atau jabatan dimana memindahkan ke posisi yang sesuai dengan keterampilan kerja karyawan.

6. Berikan kesempatan untuk maju

Semangat kerja karyawan akan timbul apabila karyawan mempunyai semangat untuk maju, sehingga bekerja yang diberikan perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

7. Usah karyawan agar mempunyai loyalita kesetian atau loyalitas

Dimana para karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan rasa tanggung jawab sedangkan tanggung jawab dapat menciptakan semangat kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas karyawan kepada perusahaan maka pimpinan harus memberikan karyawan merasa sangat diperlukan di perusahaan.



8. Sesekali karyawan perlu diajak perundingan

Apabila karyawan diajak perundingan sebuah rapat maka kenyatannya merka akan ikut serta dalam berpendapat dan bertanggung jawab dengan perasan yang sangkat tinggi.

b. Menurut (Ninik Widiyanti dan Panju Anggoro,1993) membagi lingkungan menjadi (tiga) kelompok utama yaitu:

1. Perencanaan berbagai macam fasilitas untuk pelayanan karyawan dimana fasilitas-fasilitas ini ada beberapa macam antara lain pelayanan kesehatan,pelayanan makan serta pelayanan asuransi dll.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah kerja yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan dalam pengaturan kondisi kerja ini termasuk pengaturan penerangan, pengaturan suhu udara, pengaturan suara bising ruang gerak yang diperlukan serta keamanan karyawan.

3. Masalah hubungan dengan karyawan lain

Hubungan kerja sesama karyawan juga berhubungan dengan kinerja karyawan, bila hubungan kerja antara karyawan baik, maka kinerja akan meningkat dan suatu lingkungan kerja sering terjadi perselisihan maka akan mengganggu kerja para karyawan sehingga kinerja akan menurun, dan hal tersebut akan merugikan pihak perusahaan.

### 2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, dalam Wulan(2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik kantor yang belum tertata rapi serta ruang kerja masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini ,ruan tempat kerja yang dinilai sempit ,keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam mencapai kenyamanan ditempat kerja antara lain keterampilan karyawan yang memiliki para karyawan dengan pengalaman yang cukup ,akan tetapi bagi pemula (karyawan baru) harus memberikan pelatihan dan harus menyesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja.

#### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antara karyawan akan meningkatkan produktivitas dengan menurut (Sedarmayanti 2009) jika karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja maka akan menyebabkan karyawan tersebut stres dan kinerja karyawan akan menurun sehingga menyebabkan perusahaan tidak mampu mencapai suatu tujuan.

### 2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dalam melihat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan penelitian mengacu pada grand theory memiliki dua faktor - faktor menurut Herzberg (Harsuko.,2011) konsep ini menyebutkan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang berperan dalam kinerja karyawan. adapun faktor intristik adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang menyenangkan yang mengandung arti sejauh mana pekerjaan yang diberikan rasa senang bagi perilaku pekerjaan.
- b. Kesempatan berprestasi yang mengandung arti mana dalam pekerjaan memberi kesempatan untuk menunjukkan prestasi atau dengan keahlian dan skil yang dimiliki oleh para pekerja.
- c. Meningkatkan keterampilan yang mengandung arti sejauh mana pekerjaan.

Ada 3 beberapa Faktor-faktor ekstrinsik adalah sebagai berikut:

- a. Imbalan yang mengansung arti dan sejauh mana semua pendapat baik uang maupun barang dapat menganti jasa yang diberikan.
- b. Lingkungan kerja yang mengandung arti sejauh mana lingkungan kerja memberiakn dukungan bagi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Kebijakan perusahaan yang memotivasi yang mengandung arti sejauh mana kebijakn perusahaan memberikan kesempatan kepada para pekerja untuk bekerja dengan giat.

### **2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah menurut (Sedemayanti,n.d.):

a. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

b. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Kebersihan lingkungan kerja pekerjaan

akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

### **2.3 Kiner Karyawan**

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang karyawan didalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Variabel ini merupakan penilaian perilaku dari sikap seseorang karyawan terhadap

pekerjaannya, yang ditunjukkan oleh skor total skala dari : (a) Quality of work, (b) Quantity of work, (c) Time of work, (d) Cooperation with other's work (Miner, 1988). Kinerja juga dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Vroom, tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melaksanakan tugas pekerjaan disebut level of performance (Moh. As'ad, 2000). Pada umumnya orang yang mempunyai level of performance tinggi merupakan orang yang produktif, dan sebaliknya

Kinerja menurut Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara (2010:6) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan, Amstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan dari pada yang diberikan oleh pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema.

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

C.T. Alewine, (1992: 244) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu pegawai dipengaruhi oleh kinerja organisasi (*organizational performance*) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi (*organizational development*), rencana kompensasi (*compensation plan*), sistem komunikasi (*communication system*), Dalam

penelitian ini kinerja karyawan merupakan variabel terikat. Menurut Kiruja dan Elegwa (Kiruja E. K., 2013), Kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber- daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Sementara itu, karyawan yang tidak memperoleh imbalan kerja yang sesuai dengan harapannya cenderung akan menghasilkan *output* yang tidak maksimal karena menurunnya motivasi kerja. Hal tersebut terjadi karena tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan akan menimbulkan dampak psikologi yang membuat motivasi kerja menurun dan kepuasan kerja tidak didapatkan. Karyawan yang kebutuhannya tidak terpenuhi oleh perusahaan, misalnya dalam bentuk gaji yang mencukupi, cenderung akan mencari pekerjaan sampingan di luar, sehingga seringkali tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Bentuk manifestasi lain dari turunnya motivasi kerja adalah turunnya komitmen dan kinerja karyawan.

Menurut Eysenck (Kiruja E. K., 2013), Kinerja karyawan juga dapat ditentukan sebagai kemampuan seseorang untuk tampil dan juga termasuk kesempatan dan kesediaan untuk mengerjakan tugasnya. Makna kesediaan untuk melakukan tugasnya berarti bahwa adanya keinginan karyawan dalam menempatkan banyak usaha terhadap pekerjaan mereka.

Pendapat tersebut didukung oleh Sinha (2001), bahwa kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri untuk melakukan pekerjaan mereka. Lebih lanjut ia menyatakan bahwa dengan memiliki kemauan dan keterbukaan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka, itu bisa meningkatkan produktivitas karyawan yang juga mengarah ke kinerja.

Menurut Hani Handoko (1998), dua konsep utama untuk mengukur kinerja seseorang adalah efisiensi dan efektivitas. Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar. Efisiensi ini merupakan konsep matematik berupa perhitungan rasio antara keluaran (output) dan masukan (input). Seorang karyawan yang efisien adalah karyawan yang mencapai keluaran (hasil, produktivitas, kinerja) yang lebih tinggi dibandingkan dengan masukan (tanaga kerja, bahan baku, uang mesin, dan waktu). Dengan kata lain, dapat memaksimumkan keluaran dengan jumlah masukan yang terbatas.

Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang lebih ditetapkan. Dengan kata lain, seorang karyawan yang efektif adalah karyawan yang dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan dengan metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan. M. Hasibuan, (2002:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### **2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara,2009) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari 2 faktor diantaranya lain:

1. Faktor Internal adalah faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor Eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

### **2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara,2012) mendefinisikan kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah (Malthis dan Jackson, 2006):

#### **a. Kualitas Kerja**

Standar dalam melakukan dengan cara yang membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan yang dicapai oleh karyawan sebenarnya.

#### **b. Kuantitas Kerja**



Kuantitas kerja memiliki standar dalam menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

c. Kendala

Terdiri dari melaksanakan dalam mengitu intruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan maupun suatu perintah

d. Sikap

Pertanyaan evaluative terhadap objek, orang atau peristiwa.

Menurut (John Beradin, 1993:75) dengan menggunakan enam kriteria dalam lingkungan kerja.

- a. Kualitas adalah tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampian aktivitas atau pun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b. Kuantitas adalah jumlah dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu adalah tingkat suatu aktivitas disesuaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut kodiniasi jasil oput serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (dengan sebut tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimana dengan maksud menekan kenuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. Komitmen Kerja adalah tanggung jawab terhadap perusahaan dari beberapa pengertian tentang kinerja maka dapat disimpulkan bahwa yang bisa dipakai sebagai pedoman dalam penyusunan daftar pertanyaan adalah dari bukunya John Bernadin dan Hani Handoko juga mendukung John Bernadin sehingga bisa saling melengkapi, dan mencerminkan keadaan kinerja yang sesungguhnya.

## 2.4 Landasan Empiris

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi, lingkungan kerja, serta kinerja diantaranya

### A. Tinjauan Teoritis.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Nur Susianingsih (2008)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Bakti Kota Palembang	Metode Kuantitatif dengan Metode Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan semua variabel independen (kepemimpinan, Disiplin, motivasi, pengawasan dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Bakti Kota Palembang
2.	Ilham Nuryasin, Mochammad Al – Musadieg, Ika Ruhana (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang	Metode Kualitatif dan metode Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis Deskriptif yaitu dari variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y)
3.	Ana Sri Ekaningsih (2012).	Pengaruh Motivasi Kinerja Terhadap kinerja dengan Persepsi lingkungan kerja sebagai variabel pemoderasi	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. persepsi lingkungan kerja memperkuat pengaruh motivasi kerja

				pegawai
4.	Lindu Prabowo, Anwar Sanusi, Tanto Sumarsono.(2011)	Pengaruh Lingkungan Kerja ,Motivasi kerja dan Stres kerja terhadap kinerja pegawai PT.Darma Jaya dikota jakarta utara	Deskriptif, kuantitatif dan regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden, pengujian instrument dan regresi linier berganda.
5.	(Sulastris & Uriawan, 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja ,Motivasi dan Efikasi Diri terhadap kinerja pegawai di era industry 4.0	Metode Kualitatif dan Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan untuk mengetahui apakah variabel independen(X) secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
6.	(Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus,2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor	Metode validitas dan reliabilitas Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan analisis statistik, Motivasi dan kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi perlu ditingkatkan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
7.	(Mawoli & Babandako,2012) (2019)	An Evaluation Of Staff Motivation, Dissatisfaction and Job Performance in An Academic Setting	Uji regresi linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
8.	Silvia Rahayu(2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Pusat tumbang bawang	Metode Kuantitatif dengan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
9.	(Maskurochman et al., 2020)	The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation Burnout towards job Satisfaction and Employee Performance	Uji statistik Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan transformasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
10.	Fu & Deshpande, 2014)	The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company	Kuantitatif, persamaan struktural (SEM) untuk menguji hubungan	kinerja pekerjaan. Studi kami mendukung pemahaman yang bermanfaat bagi perusahaan untuk dikembangkan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja.
11	Sukir, SH, MM(2007)	Analisis kepemimpinan dan kinerja karyawan Lingkungan Kerja dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan perusahaan ASEAN Jawa barat	Analisis Kualitatif	1. disiplin kerja motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap

12	Rajhans, Kirti(2009)	Effective Organizational Communication:a Key to Employee Motivation and Performance	Metodologi yang digunakan adalah wawancara terhadap karyawan Vanaz Engineers Ltd. dan rekaman upaya komunikasi	Ditemukan bahwa Vanaz menerapkan berbagai organisasi yang efektif praktik komunikasi yang berkontribusi banyak untuk memotivasi karyawannya dan meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka menuju organisasi. Setelah mempelajari komunikasi organisasi Insinyur Vanaz, ditemukan bahwa memfasilitasi efektif komunikasi telah membantu meningkatkan motivasi
----	----------------------	---	--	--

Berdasarkan Tabel 2.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini, baik variabel maupun objeknya. dapat dijelaskan , hasil penelitian-penelitian di atas dapat digunakan sebagai acuan dalam mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru dan menunjukkan dalam penelitian yang sedang dilakukan.

## 2.5 Pengembangan Hipotesis

### 2.5.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Pada jurnal penelitian yang ditulis oleh Permatasari (2019), didapati bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan tersebut dapat terlihat dari meningkatnya kreatifitas dan inovasi karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Bukan hanya itu saja, karyawan juga menjadi terdorong untuk bekerja secara tim. Motivasi adalah dorongan, mendukung atau penyemangat bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan secara antusias dengan hasil yang maksimal dan tepat waktu sesuai dengan tujuan perusahaan yang diinginkan. Menurut

Mulyadi (2015) motivasi kerja adalah suatu dorongan baik dari orang lain ataupun dari diri sendiri dalam mengerjakan pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai suatu tujuan dan target yang ditetapkan. Indikator motivasi adalah imbalan yang layak, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan dan keamanan kerja (Danish,R.Q.,& Usman,2010):

Berdasarkan latar belakang dan kerangka penelitian, maka hipotesis yang digunakan sesuai dengan hasil penelitian empiris tersebut: Artinya, karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah. Titik temu hubungan motivasi dan kinerja adalah bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak pada tingginya hasil kinerja mereka dan terdorong untuk

melakukan usaha demi tercapainya produktifitas kerja. kondisi tersebut tidak tercapai, maka akan terjadi penurunan produktifitas kerja. Sebagai mana dengan hasil observasi yang dilakukan selama penelitian, dapat terlihat bahwa permasalahan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut terlihat dari hasil observasi penelitian tersebut : Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Osumba (2015) dan Hashim Zameer dkk (2014) yang menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah

**HI :Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

### **2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Menurut (Hanafi & Yohana, 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal

Di dalam penelitian yang dilakukan oleh Pudjo Wibowo(2019) dengan tema pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didapati bahwa lingkungan kerja berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman pada dasarnya penciptakan lingkungan kerja yang nyamn, bersih, sehat, dan menyenangkan bagi karyawan sangatlah penting karna sangat berpengaruh langsung ataupun tidak lansung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada lingkugan atau lingkup kerjasuatu individu baik segi lokasi maupuntempat kerja.lingkungan kerja dapat berupa ruangan didalam kantor perusahaan saranan dan prasarana yang dapat memenuhi seluruh kegiatan individu dalam melakukan pekerjaan.

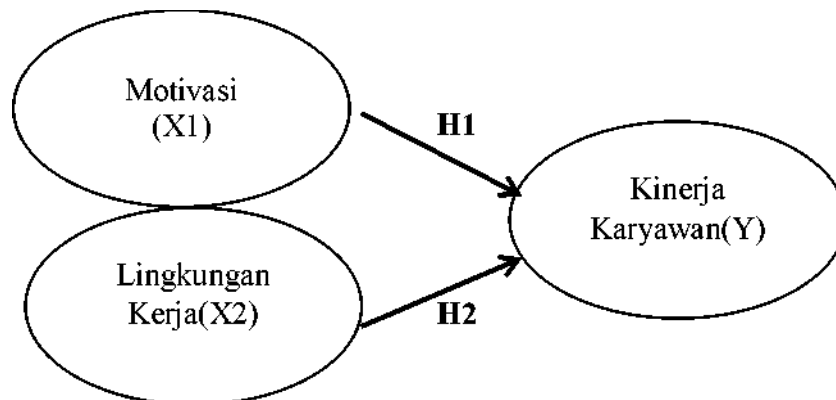
Menurut Kasmir ( 2016) Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana atau kondisi pada sekitar lokasi dan tempat kerja, serta hubungan kerja dengan sesame rekan kerja, Indikator dalam lingkungan kerja adalah ruang kerja cukup luas, penerangan yang sempurna, temperature udara yang sesuai luas rungan dan keamanan (Marzani,(2017).

Berdasarkan latar belakang dan kerangka penelitian, maka hipotesis digunakan sesuai dengan hasil penelitian empiris tersebut, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut: Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat aman dan nyaman pada dasarnya penciptakan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, sehat dan menyenangkan bagi karyawan sangatlah penting karna sangat berpengaruh langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada lingkungan atau lingkup kerja suatu individu baik segi lokasi maupun tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan didalam kantor perusahaan sarana dan prasarana yang dapat memeneuhi seluruh kegiatan individu dalam melakukan pekerjaan Menurut Kasmir (2016) Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana atau kondisi sekitar perusahaan dan ditempat kerja ,serta hubungan kerja dengan sesame rekan kerja, Indikator dalam lingkungan kerja adalah ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna, temperature udara yang sesuai dengan kondisi ruangan dan keamanan (Marzani,(2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Caroline Numbuswa (2017) san Ferry Setiawan kartika Dewi, (2013) dan Awan Tahir (2015) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Untuk itu, hipoteis kedua yang diajukan dalam peneliatian ini adalah:

**H2:Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan Sugiyono (2012). Kerangka konseptual ini bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukam dalam kerangka dari variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y. Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu ,maka dibuatkan kerangka konseptual yang menunjukan hubungan variabel X1(Motivasi) X2 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel (Y kinerja karyawan) yaitu disebagai berikut:



**Gambar1.1Kerangka Pemikiran**

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Ahmad (2010) hipotesis adalah pernyataan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih dengan kata lain hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian berdasarkan teori yang ada. Setelah menganalisis kerangka pemikiran



dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1.  $H_1$  : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia Pusat Enggal Witel Bandar Lampung.
2.  $H_2$  : Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia Pusat Enggal Witel Bandar Lampung.