

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan

Prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance yang bisa kita sebut juga dengan kinerja seseorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum.¹

Adapun kinerja karyawan menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Mangkunegara, kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- b. Simanjuntak berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu.
- c. Menurut Simamora, penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan maupun kelompok. Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan akan memiliki informasi mengenai tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.²
- d. Menurut Prawirosentono, kinerja setiap unit organisasi harus diukur dengan metode statistik, khususnya tentang mutu suatu produksi. Maka standar pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan indikator perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang telah diharapkan,

1 Novia Ruth Silaen dkk., *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bakti Pesada Bandung, 2021). 1

2 Nela Pima Rahmawanti dkk., "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 8, No.2 (2014):4, 15 Agustus, 2021, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/366>

kaitannya dengan pekerjaan yang telah dikerjakan seseorang.³

- e. Menurut Benardin dan Russel, kinerja karyawan adalah hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.⁴

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya.

Menurut Mangkunegara mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut :⁵

- a. Mempunyai komitmen yang tinggi.
- b. Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung.
- c. Tujuan yang realistis dimiliki.
- d. Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh.
- e. Umpan balik dari seluruh kegiatan kinerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
- f. Rencana yang telah diprogram dapat direalisasikan.

Adapun Menurut Mangkunegara, indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi:⁶

- a. Kualitas Kerja. Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
- b. Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- c. Kendalan Kerja. Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

³Nela Pima Rahmawati dkk., "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara).",4.

⁴Lendy Zelvian Adhari, SE., M.M., M.E., MMC. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. (Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media:2021), 76

⁵Novia Ruth Silaen dkk., *Kinerja Karyawan*., 5

⁶Salman Farisi dkk., "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Humaniora*, Vol.4 No.1 (2020):15-33, 09 Juli, 2021, <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/420/pdf>.

- d. Sikap kerja. Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerjasama.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Gibson et al kinerja individu dipengaruhi oleh:⁷

a. Faktor Individu

Menurut Gibson et. at Faktor individu terdiri dari kemampuan dan ketrampilan latar belakang demografis.

b. Faktor Psikologis

Faktor psikologis meliputi lima faktor yaitu *Persepsi, Attitude, Personality, Pembelajaran Motivasi*.

c. Faktor Organisasi

Faktor organisasi meliputi 5 sub faktor yaitu sumber daya kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Adapun kegunaan atau manfaat dari penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah sebagai berikut :⁸

- a. Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang keliru oleh para pegawai/karyawan, dan sebagai masukan bagi para pimpinan dalam membantu dan mengarahkan pegawai/karyawan dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaannya di masa depan.

- b. Berguna untuk melaksanakan perbaikan dan penyempurnaan kegiatan manajemen SDM lainnya seperti:

- 1) Menyelaraskan upah/gaji atau insentif lainnya bagi para pegawai/karyawan terutama untuk yang berprestasi dalam bekerja.
- 2) Memperbaiki kegiatan penempatan, promosi, pindah dan demosi jabatan sesuai dengan prestasi atau kegagalan pegawai atau karyawan yang dinilai.
- 3) Membantu memperbaiki kegiatan pelatihan, baik dalam menyusun kurikulumnya maupun memilih pegawai/karyawan yang akan diikuti sertakan dalam kegiatan pelatihan. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat memberikan informasi mengenai kondisi keterampilan/keahlian yang kurang/tidak dikuasai oleh pegawai/karyawan sehingga

⁷Novia Ruth Silaen dkk., *Kinerja Karyawan*, 33-38

⁸Dis. Sufyan Tsauri. 2014. *Manajemen Kinerja Performance Management*. Jember: STAIN Jember Press.47-

berpengaruh pada efisiensi, efektivitas dan produktivitas serta kualitas kerja.

Menurut Keban , pencapaian hasil (kinerja) dapat dinilai menurut pelaku yaitu:⁹

- a. Kinerja individu yang menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh kelompok atau instansi.
- b. Kinerja kelompok, yaitu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh kelompok atau instansi.
- c. Kinerja organisasi, yaitu menggambarkan sampai seberapa jauh satu kelompok telah melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga mencapai visi dan misi institusi.
- d. Kinerja program, yaitu berkenaan dengan sampai seberapa jauh kegiatan-kegiatan dalam program yang telah dilaksanakan sehingga dapat mencapai tujuan dari program tersebut

2. Motivasi Kerja

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Adapun Motivasi menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Hasibuan mengemukakan motivasi adalah berasal dari kata latin “*Movere*” artinya “Dorongan atau daya penggerak.” Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya para bawahan atau pengikut motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas bekerja yang tinggi.¹⁰
- b. Menurut Mangkunegara bahwa “Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.” Menurut Wilson Bangun, “Motivasi didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk

9 Drs. Sufyan Tsauri. 2014. *Manajemen Kinerja Performance Management*...38

10 Drs. Sufyan Tsauri. 2014. *Manajemen Kinerja Performance Management*...95

mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur.”¹¹

- c. Menurut Siagian, Motivasi adalah daya pendorong yang menyebabkan seseorang anggota organisasi rela untuk mengerahkan segala kemampuan baik berupa keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- d. Menurut Afandi, Motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.¹²
- e. Menurut Drs. Sufyan Tsauri dalam bukunya, Motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut.¹³

Dari pengertian tersebut diatas dapat dijabarkan sebagai berikut bahwa: motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja baik sesuai dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Sedangkan Menurut

11 Nunu Nurjaya, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hazara Cipta Pesona", *Jurnal Ilmiah Nasional* 3, No.1, (2021):67, 9 Juli, 2021, <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>.

12 Nunu Nurjaya, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hazara Cipta Pesona", ., 67-68.

13 Drs. Sufyan Tsauri. 2014. *Manajemen Kinerja Performance Management*, 166

Afandi mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:¹⁴

a. 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.

b. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan *optimisme*.

c. 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 perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

d. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Menurut Suhardi menyebutkan bahwa motivasi terbagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu sebagai berikut :¹⁵

- a. Motivasi Intrinsik, adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apa pun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain. Semua ini

14 Salman Farsi dkk.; "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No.1 (2020):15-33, 20 Juli, 2021, <http://jurnalabulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/420/pdf>.

15 Jendy Zelvian Adhari, SE., M.M., ME., MMC. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja...*, 54-55

terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka.

- b. Motivasi Ekstrinsik, adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini.

Pada umumnya bentuk motivasi kerja yang dianut oleh perusahaan adalah sebagai berikut:¹⁶

- a. Bentuk kompensasi uang
Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi, selalu mempunyai reputasi dan nama baik yang sudah selayaknya demikian. Menurut Handoko bagi mayoritas karyawan, uang masih tetap merupakan motivasi kuat atau bahkan paling kuat. Atas dasar itulah diperkirakan pemberlakuan sistem insentif akan mampu membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.¹⁷
- b. Pengarahan dan pengendalian
Pengarahan adalah menentukan bagi karyawan apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan.
- c. Penetapan pola kerja yang efektif
Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja dapat menghambat yang berarti bagi produktivitas kerja. karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menaggapinya dengan teknik efektif dan kurang efektif.
- d. Kebajikan
Kebajikan dapat didefinisikan sebagai satu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap dan perasaan para karyawan.

¹⁶Novia Ruth Silaenzlkk., *Kinerja Karyawan...*,98

¹⁷Drs. Sufyan Tsauri. 2014.*Manajemen Kinerja Performance Management...*,164

Adapun peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan ada 5 macam yaitu sebagai berikut :¹⁸

- a. Mutasi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Memberikan pengakuan atas prestasi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Komunikasi efektif atasan kepada karyawan.
- d. Peluang karyawan untuk ikut dalam proses putusan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- e. Job desc yang jelas dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun Metode Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja yaitu ¹⁹

- a. Motivasi Langsung (Direct Motivation) 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 Tak Langsung (Indirect Motivation) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana kerja yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

Adapun pendekatan terhadap motivasi ada 3, yaitu sebagai berikut:²⁰

- a. Pendekatan Tradisional (Fredirik Winslow Tailor) bahwa motivasi para pekerja hanya dipandang dari sudut pemenuhan kebutuhan fisik/biologis saja (melalui insentif/gaji/upah dalam bentuk uang atau barang sebagai penghargaan).

18 Iendy Zelviean Adhari, SE., M.M., M.E., MMC. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*., 93-96

19 Drs. Sufyan Tsauri. 2014. *Manajemen Kinerja Performance Management*., 170-171

20 Drs. Sufyan Tsauri. 2014. *Manajemen Kinerja Performance Management*., 171-172

- b. Pendekatan Hubungan Manusia (Elton Mayo) bahwa motivasi para pekerja tidak hanya membutuhkan uang, tetapi membutuhkan interaksi dengan orang lain. Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan non materiil karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan materiil dan non materiil (jamak).
- c. Pendekatan SDM (Douglas MC Gregor) bahwa motivasi tumbuh seperti dikemukakan dalam teori Y, adalah sebagai berikut :
- 1) Pekerja cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik.
 - 2) Pekerja berprestasi bukan karena insentif dan pengakuan sosial.
 - 3) Adanya kesadaran pekerja untuk meraih prestasi kerja itu sendiri.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Adapun lingkungan, kerja menurut para ahli:²¹

- a. Menurut Ahyari, lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara fokus, sehat, aman, dan nyaman.

21 Rima Dwining Tyas, dkk., "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap" *Jurnal Administrasi Bisnis* 62, No.1 (2018):172, 15 Agustus, 2021, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2662>.

- b. Menurut Mangkunegara, lingkungan kerja yang dimaksud antara lain rangkaian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.
- c. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
- d. Menurut Schultz dan Schultz, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu situasi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perubahan perilaku dan sikap pegawai seperti kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non-fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.²²
- e. Menurut Sofyandi menyatakan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi atau aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.²³

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:²⁴

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi

22Dina Riskha Ariani, dkk, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries." *Jurnal Administrasi Bisnis* 62, No.1 (2018):78, 22 Juli, 2021, <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>.

23Dina Riskha Ariani, dkk, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries."...:78

24 Sedarmayanti dan Nunur Rahadian. "Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Lembaga Pendidikan Tinggi". *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, Vol15 No.1 (2018):64, 22 Juli, 2021, <http://dx.doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>.

kondisi manusia, misalnya temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

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

Adapun indikator dalam lingkungan kerja menurut Sunyoto adalah sebagai berikut:²⁵

a. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Bisa dikatakan menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu: kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik, dan sistem pengupahan yang jelas.

b. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

c. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja

²⁵Hendri Sembiring, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sinamas Medan", *Jurakunman* 13, No 1, (2020):16-17, 11 Juli, 2021. <http://dx.doi.org/10.48042/jurakunman.v12i1.13>.

karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu yang pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

d. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaklah diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka dua hal yang harus diperhatikan yaitu: biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

e. Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama di ruangan yang cukup panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan cara untuk mengatur suhu. Caranya adalah ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin atau AC dan pemasangan *humidifier*.

f. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Jika disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat atau bahan yang dihadapi oleh seseorang baik sebagai individu atau sebagai kelompok yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas karena ini mempunyai arti penting untuk memberikan kesan yang menyenangkan dan aman

B. Penelitian yang Relevan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang
1.	Lewis Chanderson dan Nyoman Supratha (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sunrise Polybag Jakarta	1. Ling kung an Kerj a (X1) 2. Moti vasi Kerj a (X2) 3. Kine rja Kary awan (Y)	1. Lingku ngan Kerja (X1) berpeng aruh signifik an terhada p Kinerja Karyaw an di PT. Sunrise Polybag . 2. Motivasi kerja tidak berpeng aruh signifik an terhada p kinerja karyaw an di PT. Sunrise	Penelitian terdahulu mengguna kan uji T sedangkan penelitian yang akan dilakukan mengguna kan uji T dan juga uji F, uji R.

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang
				Polybag	
2.	Adha S, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Budaya Kerja (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). 2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). 3. Variabel 	<p>Penelitian terdahulu menggunakan tidak menggunakan uji normalitas dan autokorelasi. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan uji normalitas dan autokorelasi.</p>

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang
				<p>1 Budaya Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).</p>	
3.	<p>Juniarti, S.E., M.M (2021)</p>	<p>Pengaruh Motif Berprestasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karunia Global Lestari</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motif Berprestasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kinerja karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) 2. Variabel 	<p>Penelitian terdahulu menggunakan uji hipotesis sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan tidak hanya menggunakan uji hipotesis tapi juga uji asumsi klasik.</p>

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang
				Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)	
4.	Ramya Inggita, Lukman M. Baga, dan Aida Vitayala S. Hubeis (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satu Visi Edukasi	1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Kepemimpinan (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y)	1. Variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 2. Variabel Motivasi Kerja (X2)	Penelitian terdahulu menggunakan metode SEM (Structur Equation Model) Sedangkan pada penelitian yang dilakukan tidak menggunakan metode SEM tapi menggunakan teknik uji

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang
				berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 3. Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).	instrumen data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.
5.	Arianto, Nurmin dan Hadi Kurniawan (2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Motivasi Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2)	1. Variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja	Penelitian terdahulu menggunakan koefisien korelasi Sedangkan penelitian ini tidak menggunakan

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang
			3. Kinerja Karyawan (Y)	karyawan. 2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). 3. Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja(X2) secara simultan berpengaruh positif signifikan	koefisien korelasi tapi menggunakan uji autokorelasi

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang
				terhada p kinerja karyaw an (Y).	
6.	Dherm awan, Anak Agung Ngura h Bagus, I Gede Adnya na Sudiby a dan I Wayan Mudira tha Utama (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkung an Kerja, Kompeten si dan Kompensi terhadap Kepuasan dan Kinerja karyawan di Lingkung an Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.	1. Moti vasi (X1) 2. Ling kung an Kerj a (X2) 3. Kom pete nsi (X3) 4. Kom pens asi (X4) 5. Kep uasa n Kary awan (Y1) 6. Kine rja Pega wai (Y2)	1. Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan karyawan (Y1) 2. Kompetensi (X3) dan Kompensasi (X4) tidak berpengaruh signifikan	Penelitian terdahulu model asumsi SEM sedangkan penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan asumsi SEM menggunakan teknik uji instrumen data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang
				<p>an terhada p Kepuas an Karyaw an (Y1) 3. Motivasi (X1) dan Kompet ensi (X3) berpeng aruh tidak signifik an terhada p Kinerja Pegawa i (Y2) 4. Lingku ngan Kerja (X2) dan Kompe nsasi (X4) berpeng aruh signifik an</p>	

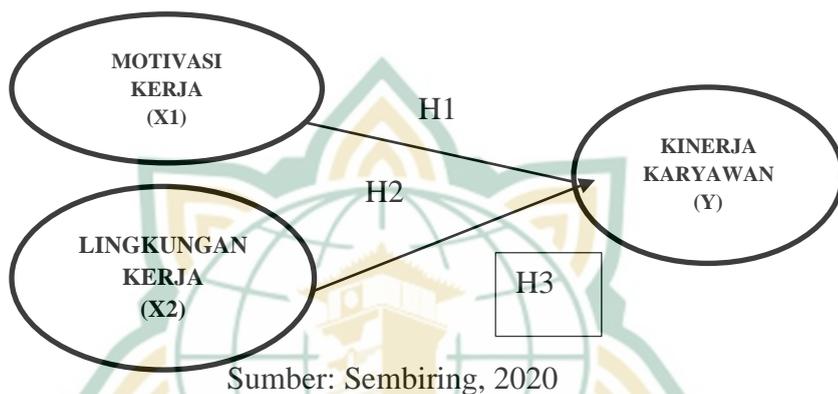
No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang
				5. Kemu- pulan Karyaw- an (Y1) berpeng- aruh signifik- an terhada- p Kinerja Pegawa- i (Y2).	

C. Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono, kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel yang akan diteliti.²⁶ Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 3 (tiga) variabel yaitu 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen yang digunakan yaitu motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan penjabaran di

26Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta. 2015).91.

atas, maka dapat disusun kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Hasibuan mengemukakan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Menurut Mangkunegara bahwa “Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal”. Menurut Wilson Bangun, “Motivasi didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur.”

Menurut Berelson dan Steiner dalam Sunyoto mengungkapkan bahwa Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan menurut Wayne

F.Cascio mengungkapkan bahwa Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya, misalnya rasa lapar, haus, dan dahaga.

Menurut Herzberg motivasi terdiri atas dua faktor yaitu, *motifation factor* dan *hygieni factor*. Adapun *motifation factor* adalah daya yang ditimbulkan dari dalam diri masing-masing pegawai. Sedangkan *hygieni factor* merupakan daya dorong yang didatangkan dari luar diri pegawai terutama dari organisasi dan lembaga tempat bekerja. Daya dorong dari luar diri pegawai biasanya berupa kompensasi yang diterima oleh pegawai dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat bekerja.

Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan saling berkaitan, karena motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang kinerja karyawan di suatu perusahaan. Pemberian motivasi oleh pimpinan dan perusahaan itu sangatlah penting, karena motivasi sangat berperan dalam membangun semangat kerja karyawan. Dalam memotivasi pegawai perlu dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama dan keterikatan pada keputusan. Dengan adanya motivasi pegawai akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Juniarti, S.E., M.M dan Ramya Inggita dkk. Hasil penelitian mereka menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Global Lestari dan PT. Satu Visi Edukasi. Maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Mandiri Abadi 12 Jepara.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok. Sedangkan menurut Ahyari, mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Sedangkan menurut Schultz dan Schultz, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu situasi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perubahan perilaku dan sikap pegawai seperti kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non-fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Maka, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat atau bahan yang dihadapi oleh seseorang, baik sebagai individu ataupun kelompok, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa begitu pentingnya untuk memberikan kesan yang menyenangkan dan aman. Jadi bisa dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain: penerangan di tempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Lewis Chanderson dan Nyoman Suprastha, dan Risky S. Adha dkk. Hasil dari penelitian mereka menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mandiri Abadi 12 Jepara.

3. Pengaruh Motivasi Kerja(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja

karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gede Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama, Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. seperti penelitian yang dilakukan oleh. Maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

H3: Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Mandiri Abadi 12 Jepara.

