

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Konsep Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan di maksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Menurut Berelson dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behaviour*.¹

Motivasi kerja adalah sesuatu di dalam diri manusia yang memberi energi yang mengaktifkan dan menggerakkan ke arah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Sekanto dan Hendoko yang bagaimana di kutip oleh Sri Budi Cantika Yuli, mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai suatu tujuan.²

Menurut Mangkunegara menyimpulkan pendapat-pendapat Sperling, M. Cornick Staton, dan Standard yang dikutip oleh M. Karebet Widjaya Kusuma dan M. Ismail Yusanto, bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, Rajawali Press, 2013), 378.

² Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang, UMM Press, 2005),.142.

Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.³

Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang dititik.⁴ Sedangkan menurut Siagian motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organ mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditarik sebelumnya. Oleh karena itu bagian yang mengelola sumber daya manusia mutlak perlu memahami hal ini dalam usahanya memelihara hubungan yang harmonis dengan anggota organisasi.⁵

Pentingnya motivasi, karena motivasi adalah yang menyebabkan mengeluarkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Klasifikasi motivasi manusia yang paling sering dikutip adalah yang sering dikembangkan oleh Abraham Maslow yang mengidentifikasi lima kebutuhan dasar manusia: (1) Fisik, (2) Keamanan, (3) Cinta, (4) Pribadi, dan (5) Aktualisasi Diri. Argumen dari Abraham Maslow yang disitir oleh Hasibuan adalah bahwa manusia dimotivasi oleh satu hirarki kebutuhan, ketika kebutuhan lebih rendah terpenuhi, maka kebutuhan lebih tinggi pada urutan selanjutnya akan menggantikannya.

Pada hakekatnya kehidupan yang bahagia dan kegembiraan yang sempurna dijamin oleh Al-Qur'an kepada mereka yang berusaha dan bekerja keras bagi penghidupan

³ M. Kareber Widjaya Kusuma dan Ismail Yusanto, *Pengantar Manajemen Syari'ah*, (Jakarta, Khoirul Bayan, 2003), 167.

⁴ Wahyusumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta, Graha Indonesia, 1995), 177.

⁵ Sondang P Siagian, *Motivasi dan Aplikasi*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2003), 286.

mereka. Melalui firman Allah Qs. Yusuf ayat 87 yang berbunyi:

عَسَىٰ لَآ اِنَّهٗۤ اِلَّا اللّٰهُ رَوْحٌ مِّنْ تَايَسُوْا وَاَلَا وَاٰخِيَهٗ يُوسُفَ مِنْ فَتْحَسَّسُوْا اَذْهَبُوْا بِيْنِيْ

اَلْكَافِرُوْنَ اَلْقَوْمِ اِلَّا اللّٰهُ رَوْحٌ مِّنْ يَّآءِ ﴿٤٧﴾

Artinya : Dan janganlah kamu berputus asa daripada rahmat Allah sesungguhnya tiada berputus asa daripada rahmat Allah melainkan orang-orang yang kafir.⁶

Islam menciptakan motivasi petunjuk dari batiniah yang nyata dalam diri seseorang manusia. maka dari itu seorang muslim melaksanakan semua bentuk tugas termasuk kerja organisasional dan produktif, dengan niat dasar untuk mencari keridhaan Allah.

Sebagaimana diisyaratkan dalam Qs. Yunus ayat 61 tentang motivasi kerja persefektif Islam.

لِيَكْمُرْ كُنَّا اِلَّا عَمَلٍ مِّنْ تَعْمَلُوْنَ وَلَا قَرَّۤ اِنْ مِّنْ مِّنْهٗ تَتَلَوْا وَا مَا شَانَ فِي تَكُوْنُوْا وَمَا

ي وَلَا اَلْاَرْضِ فِي ذَرَّةٍ مِّثْقَالٍ مِّنْ رَّبِّكَ عَن يَّعْزُبُ وَمَا فِيْهٖ تُفِيضُوْنَ اِذْ شُودَاْءِ

﴿٦١﴾ مُّبِيْنٍ كَتَسِبِ فِي اِلَّا اَكْبَرُ وَلَا ذَلِكُ مِنْ اَصْغَرُ وَلَا السَّمَاۤءِ فِي

Artinya: “ kamu tidak berada dalam suatu keadaan dan tidak membaca suatu ayat dari al-qur’an dan kamu tidak mengerjakan suatu pekerjaan, melainkan kami menjadi saksi atasmu di waktu kamu melakukannya. Tidak luput pengetahuan tuhanmu biarpun sebesar zarroh (atom) di bumi maupun dilangit,. Tidak ada yang lebih kecil dan tidak ada yang lebih besar dari itu, melainkan dalam kitab yang nyata (lawh mahfudz).⁷

⁶ Yusuf, 87, Al-Qur’an dan Terjemahannya, Yayasan Penyelenggara Penterjemahan Al-Qur’an, (Bandung, CV. Penerbit J-ART, 2005), 235..

⁷ Qs Yunus, 61, *Al-qur’an dan terjemahannya*, Yayasan penyelenggara penterjemahan Al-qur’an, (Bandung, CV. Penerbit J-ART, 2005), 208

Teori Maslow yang disitir dari bukunya Hasibuan H. Malayu manajemen sumber daya manusia, berdasarkan pada kepentingan dan urutannya.⁸

- 1) Kebutuhan fisik : meliputi lapar, haus, perlindungan, seksualitas, dan kebutuhan badan lainnya.
- 2) Kebutuhan keamanan atau keselamatan : meliputi keamanan dan proteksi dari bahaya fisik dan emosional.
- 3) Kebutuhan cinta : meliputi mencakup ketergantungan, rasa memiliki, rasa terima dan persahabatan.
- 4) Kebutuhan pribadi : meliputi mencakup faktor percaya diri internal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri : meliputi kendali untuk menjadi apa yang seseorang mampu untuk menjadi sesuatu, termasuk perkembangan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan hasrat diri.

Kebutuhan manusia terdiri dari beberapa tingkatan sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologi : meliputi makanan, minuman, istirahat/tidur. Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi pertama-tama oleh setiap individu.
- b) Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan atas perlindungan dari gangguan pihak lain baik baik yang berasal dari manusia lain maupun dari makhluk lain seperti binatang buas dan sebagainya.
- c) Kebutuhan sosial adalah berupa kebutuhan untuk bergaul dengan manusia lain atau anggota masyarakat yang lain. Kebutuhan ini dapat berupa memberi dan menerima rasa cinta kasih, rasa terima dalam kelompok, rasa membutuhkan dan dibutuhkan, rasa berteman atau bekerja sama.
- d) Kebutuhan aktualisasi diri adalah senantiasa percaya pada diri sendiri.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

⁸Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, BPFE, 2001), 141.

- 1) Teori Frederick Herzberg mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor ini dinamakan faktor pemuas (motivation factory) dan faktor pemelihara (maintenance factor).

Faktor pemuas disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut antara lain:

- a) Prestasi yang diraih (*achievement*)
- b) Pengakuan orang lain (*recognition*)
- c) Tanggung jawab (*responsibility*)
- d) Peluang untuk maju (*advancement*)
- e) Kepuasan kerja itu sendiri (*theworkitself*)
- f) Kemungkinan pengembangan karir (*thepossibilityofgrowth*)

Adapun faktor pemelihara merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketrentaman dan kesehatan. Faktor ini disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor eks-trinsik, meliputi:

- a) Kompensasi
 - b) Keamanan dan keselamatan kerja
 - c) Kondisi kerja
 - d) Status
 - e) Prosedur perusahaan
 - f) Mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.⁹
- 2) Teori dua faktor dari Federick Harzberg

Menurut Harzberg ada dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yaitu faktor pemuas kerja dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja. Faktor pemuas disebut motivator

⁹Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, (Jakarta, Prenadamedia Group, 2013), 250-251.

dan faktor penyebab ketidakpuasan disebut faktor higienis (*hygienic factors*)

Faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut meliputi:

- a) Prestasi.
- b) Promosi atau kenaikan pangkat.
- c) Pengakuan.
- d) Pekerjaan itu sendiri.
- e) Penghargaan.
- f) Tanggung jawab,
- g) Keberhasilan dalam bekerja.
- h) Pertumbuhan dan pengembangan pribadi.

Sedangkan faktor higienis meliputi:

- a) Gaji.
 - b) Kondisi kerja.
 - c) Status.
 - d) Kalitas supervisi.
 - e) Hubungan antar pribadi.
 - f) Kebijakan dan administrasi perusahaan
- 3) Teori motivasi prestasi dari Mc. Clelland
David Mc. Clelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:
- a) Kebutuhan akan prestasi
 - b) Kebutuhan akan afiliasi
 - c) Kebutuhan akan kekuasaan
- 4) Teori motivasi proses (*prosestheory*)
Menurut husein umar, ada 3 macam teori motivasi proses yang utama, antara lain:
- a) Teori penghargaan
 - b) Teori keadilan
 - c) Teori penguatan

c. Teori Motivasi

1) Needs (kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku.

2) Desain pekerjaan (*jobdesign*)

Mengubah konten atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

3) Kepuasan (Satisfaction)

Respon bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

4) Keadilan (Equity)

Model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertikaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.

5) Harapan (Exspectaion)

Bahwa seseorang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai.

6) Penetapan Tujuan (Goal Setting)

Apa yang disahakan oleh individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan.

d. Proses Motivasi

1) Cara kerja

Motivasi dimulai seseorang secara sadar mengakui kebutuhan yang tidak terpuaskan.

2) Kebutuhan

Karyawan termotivasi oleh kebutuhan yang belum terpuaskan. Sejumlah klasifikasi tertentu telah dihasilkan sebagai berikut:

- a) Kebutuhan eksistensi
- b) Sosial
- c) Pencapaian
- d) Pengakuan
- e) Pertumbuhan
- f) Kekuasaan

3) Tujuan dan harapan

a) Tujuan

Seseorang memiliki motivasi lebih tinggi apabila memiliki tujuan yang jelas, tujuan tersebut sulit namun memungkinkan dan apabila terdapat umpan balik atas kinerja.

b) Harapan

Kekuatan motivasi bergantung pada tingkat keyakinan karyawan bahwa usaha-usaha akan menghasilkan imbalan yang layak yang bisa memuaskan kebutuhan.

e. Jenis-jenis Motivasi Kerja.

Pada dasarnya, motivasi kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawanyabisa dalam berbagai bentuk

atau cara. Jenis-jenis motivasi kerja karyawan tersebut adalah:¹⁰

1) Insentif

Insentif merupakan suatu bentuk rangsangan yang dapat menjadikan seseorang lebih bergairah dan produktif. Insentif sebagai motivasi kerja dilakukan dengan pengaturan suatu kondisi dan situasi untuk meningkatkan motif kerja karyawan.

2) Carrot and Stick Approach

Prinsip motivasi ini dilakukan dengan bentuk hadiah dan hukuman. Jadi, bagi karyawan yang telah menunjukkan aktivitas atau kreativitas yang baik, ia diberikan hadiah atau *reward*. Sebaliknya, bila karyawan menunjukkan penurunan terhadap aktivitas kerja, maka ia diberi semacam hukuman atau *punishment*. Pendekatan motivasi seperti ini cukup populer dalam kepemimpinan perusahaan. Pendekatan ini biasa dikenal dengan prinsip *carrot and stick approach* atau pendekatan wortel dan tongkat.

3) Pendekatan Kemanusiaan

Pendekatan kemanusiaan ini maksudnyadilakukan dengan membuat pendekatan yang lebih akrab. Sehingga, komunikasi yang sifatnya formal dalam hubungan antar individu bisa jadi lebih informal. Bentuk pendekatan kemanusiaan ini merupakan perpaduan dari pendekatan yang efektif. Sebab, di dalam manajemen terdapat hierarki dan jenjang kewenangannya tetap harus disadari serta ditaati oleh masing-masing pejabat dan juga staf.

4) Supervisi

Suovervisi ini adalah bentuk sub sistem dari kegiatan manajemen. Prinsipnya adalah upaya untuk menggali, memanfaatkan, serta mengembangkan sumber daya manusia dengan cara mengadakan bimbingan penyuluhan, wawancara diskusi, pertemuan staf, pengarahan dan lain jenisnya. Supervisi ini biasanya dilakukan dengan cara pengendalian langsung dari atasan. Sebagai contoh, bentuk kunjungan kerja di

¹⁰ Sumaryati, Yeti, *MenerapkanPrinsipProfesionalBekerja*, (Bandung: Armico, 2009), 112

lapangan atau yang biasa dikenal dengan inspeksi mendadak atau sidak.

5) Pembinaan Disiplin

Pembinaan disiplin ini bertujuan agar jiwa disiplin bisa tertanam pada masing-masing karyawan. Artinya, terdapat kematangan proses belajar serta kesadaran untuk menerima kekuasaan serta control dari atasan maupun perusahaan.

f. Elemen Penggerak Motivasi

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya, stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan perilaku orang yang bersangkutan.

1) Kinerja (*Achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*need*) dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2) Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan atau suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atau suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.

3) Tantangan (*challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi stimulus, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya cenderung menjadi kegairahan untuk mengatasinya.

4) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

5) Penghargaan (*Devekopment*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan

perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas karyawan.

6) Ketertiban (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan.

7) Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan.¹¹

g. Membangun Motivasi

Teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi segala kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk membangun motivasi.¹²

1) Menilai sikap

Adalah penting bagi manajer untuk memenuhi sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.

2) Menjadi manajer yang baik

Manajer sering mengikuti kursus-kursus mempelajari kepemimpinan, tetapi good leaders (pemimpin yang baik), kepemimpinan hanya satu bagian untuk menjadi manajer, dan manajer sukses memerlukan ketrampilan kepemimpinan, sedangkan kemampuan lainnya sama pentingnya.

3) Memperbaiki komunikasi

Komunikasi antara manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan manajer maupun apa yang ingin mereka

¹¹ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2015), 122-124.

¹² Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Revisi* (Jakarta, Rajawali Press, 2014), 324

ketahui. Beberapa alat komunikasi dapat dipergunakan seperti elektronik, pertemuan, jurnalisme internal, papan pengumuman dan telepon.

- 4) Menciptakan budaya yang tidak menyalahkan
Setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan “budaya tidak menyalahkan”. Kesalahan harus dikenal dan kemudian menggunakan untuk memperbaiki kesempatan berhasil dimasa yang akan datang
- 5) Memenangkan kerja sama
Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer kepada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka adalah penting mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu dipastikan tidak merusak motivasi ditempat pekerjaan.
- 6) Mendorong inisiatif
Tanda yang pasti untuk motivasi tinggi adalah banyaknya inisiatif, kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak kita mengharapkan orang semakin banyak mereka memberi, selama kita mendukung.

h. Tindakan Motivasi

Motivasi merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat dikelompokkan dalam tiga kelompok, yaitu:

- 1) Energize (memberi daya) adalah apa yang dilakukan pemimpin ketika mereka memberikan contoh melakukan komunikasi dengan jelas dan memberi tantangan dengan tepat
- 2) Encourage (mendorong) adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, dan pengakuan.
- 3) Exhort (menasehati) adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan

inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur.¹³

i. **Bentuk Motivasi Kerja**

Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi:

- a. **Kompensasi bentuk uang**
Salah satu bentuk yang sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya terwujud uang.
- b. **Pengarahan dan pengendalian**
Pengarahan Merupakan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian merupakan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.
- c. **Penetapan pola kerja yang Efektif**
Pola kerja yang kurang sesuai dengan tindakan dan komposisi diakui sebagai masalah yang berat. Hal ini bisa menjadi lebih negatif karena karyawan makin lama lebih muda dan berpendidikan lebih tinggi dari pada sebelumnya.
- d. **Kebajikan**
Merupakan suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan.¹⁴

2. **Lingkungan Kerja**

a. **Pengertian Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja, yang timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak dan dianggap mempengaruhi perilaku para pekerja.

¹³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, Rajawali Press, 2014), 327-329

¹⁴ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2005), 124-126

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek materiil dan psikologi yang ada dalam perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja.¹⁵

Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugasnya sehari-hari.¹⁶

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.¹⁷

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.¹⁸

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti, temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, kondisi alat-alat kerja, ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab.¹⁹

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk

¹⁵ Kartono, Kartini, *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*, (Bandung, RSDA Karya, 1994), 155

¹⁶ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2000), 139

¹⁷ Malikussaleh, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA, *Malikussaleh Industrial Engineering*, 02, no. 1. 20

¹⁸ Alex Niti Semito, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta, Ghalia, 1992), 183

¹⁹ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang, UMM Press, 2005), 201.

Menurut Nitisemito definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Definisi lingkungan perusahaan menurut Swastha dan Sukotjo yang menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan faktor-faktor *ekstern* yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya. Sedangkan definisi lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan oleh ahli dibidang sumber daya manusia tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau bermacam-macam faktor yang ada disekitar karyawan, yang berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan.

b. **Jenis Lingkungan Kerja**

- 1) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi: peralatan, bangunan kantor, perabot, dan tata ruang. Termasuk juga kondisi jasmaniyah tempat pengelolaan bekerja meliputi: desain, tata letak, cahaya (penerangan), warna, suhu, kelembapan dan sirkulasi udara.
- 2) Lingkungan kerja non-fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek materiil dan psikologis yang ada dalam perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja.²¹

c. **Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Pada umumnya unsur-unsur lingkungan kerja meliputi: tata ruang, hiasan dinding, cahaya, penerangan, keadaan, warna tempat kerja, keadaan udara, keadaan suara, dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah kondisi ruang kerja baik di kantor maupun di pabrik, faktor keselamatan, ventilasi kebersihan lingkungan, dan ruang kerja yang cukup luas.²²

Pandangan manulung menegaskan bahwa kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan apabila waktu jam kerja akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhan bekerja, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan-perlindungan terhadap marabahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan bukan saja dapat menambah kegairahan bekerja, tetapi pula akan menaikkan efisiensi.²³

Untuk dapat bekerja dengan baik serta karyawan dapat memperoleh target yang diharapkan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:²⁴

a) Penerangan

Dalam hal penerangan di sini bukan berarti penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Dalam hal ini penerangan sangat mempengaruhi lingkungan kerja. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian.

b) Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang, sehingga dengan adanya kebisingan ini maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan

²¹Kartono, Kartini, *Psikologis Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*, (Bandung, Rasda Karya, 1994), 155.

²² Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2000),

²³ Manulung, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta, Graha Indonesia, 1996), 155

²⁴Reksohadiprodjo, Sukanto, dkk, *Manajemen Produksi*, (Yogyakarta, BPFE, 1993), 155.

terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan, sehingga akan menimbulkan kerugian.

c) Kebersihan

Dalam masyarakat dikenal dengan ungkapan kebersihan adalah bagian dari iman. Maka dalam lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi seseorang yang bekerja dan membeikan semangat tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

d) Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan keterangan dan akan mendorong semangat kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerjanya. Akan lebih baik kalau perusahaan menjamin keamanan pekerja.

Menurut ahyan faktor-faktor lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Penerangan
- b. Udara
- c. Suasana
- d. Tata Ruang
- e. Warna Ruangan

Perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam ruangan maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan resiko berupa kecelakaan atau penyakit, dengan demikian dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan. Namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang telah melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

3. Prestasi Kerja Karyawan

a. **Pengertian Prestasi Kerja**

Prestai kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan

yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.²⁵

Prestasi kerja adalah hasil kerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Prestasi kerja merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja sumber daya manusia. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang memangku jabatan fungsional ,aupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran sumber daya manusia dalam suatu organiasai atau perusahaan. Penilaian prestasi kerja adalah proses menilai hasil karya SDM pada suatu organisasi melalui instrumen penilaian prestasi kerja.

Berdasarkan peraturan pemerintah RI No. 10 Tahun 1979 tentang penelaian kerja pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil pada pasal 4 ayat 2 bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang seseorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya.

Prestasi kerja adalah hasil kerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Prestasi kerja merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja sumber daya manusia. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran sumber daya manusiadalam suatu organisasi atau perusahaan. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja. Dalam melakukan penilaian prestasi kerja, seseorang pimpinan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur. Penilaian prestasi kerja mencakup beberapa faktor berikut ini;

- 1) Pengamatan, merupakan proses menilai dan memilih perilaku yang ditentukan oleh sistem pekerjaan.
- 2) Ukuran, dipakai untuk mengukur prestasi kerja seseorang pegawai dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan untuk pegawai tersebut.
- 3) Pengembangan, yang bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.

b. **Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja**

²⁵ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta, Rajawali Perss, 2015). 203

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja dalam suatu perusahaan meliputi 2 hal yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan prestasi (IQ) dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-harimaka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

a) Ukuran dan Standart Prestasi Kerja

Pada setiap organisasi baik berskala kecil maupun berskala besar prestasi kerja perlu dievaluasi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan mengenai gaji, penugasan, promosi, keperluan *training*, dan beberapa hal lain yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk dapat mengevaluasi karyawan secara obyektif dan akurat, seorang harus dapat mengukur tingkat prestasi kerja mereka. Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai sasaran dan informasi yang dapat digunakan oleh para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu dan pengukuran ini berfungsi sebagai standart dan sasaran kerja. Oleh karena itu para karyawan dan atasan dapat memanfaatkan hal tersebut untuk menilai seberapa baik pelaksanaan pekerjaan seseorang. Edwin B.

Filippo mengemukakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:²⁶

- b) Mutu kerja, dalam hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu, ketrampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
 - c) Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.
 - d) Ketangguhan, di sini berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir di tempat kerja.
 - e) Sikap, merupakan sikap yang ada kepada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas.
- c. **Tujuan prestasi kerja.**
- 1) Administratif : memberikan arah untuk penempatan tentang transfer, dan kenaikan gaji.
 - 2) Informatif : memeberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekuranganya.
 - 3) Motivasi : menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkktkan prestasi kerja mereka.²⁷

Beberapa hal yang perlu menjadi bahan pemikiran bagi para manajer dalam upaya meningkatkan prestasi kerja yaitu dengan hal-hal tersebut:

- a) Menetapkan sasaran prestasi yang realistik dan spesifik.
- b) Memperkerjakan sumber daya manusia yang tepat untuk suatu jabatan atau pekerjaan.
- c) Mengkomunikasikan dengan jelas sasaran-sasaran dan parameter kerja kepada para pekerja.

²⁶Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, CPAS,2012), 199

²⁷ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Pustaka Setia, 2006), 161-162

- d) Melatih sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya untuk melakukan pekerjaan dengan cara terbaik.
- e) Memberikan sumber-sumber yang benar (waktu, materi, tenaga kerja, dan ruang) untuk melakukan pekerjaan.
- f) Memberikan umpan balik yang tepat untuk memperbaiki prestasi kerja.
- g) Memberikan insentif yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik.²⁸

d. Manfaat penilaian prestasi kerja

i. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan prestasi kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.

ii. Penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu mengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus, dan kompensasi lainnya.

iii. Keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja.

iv. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang buruk menunjukkan adanya kebutuhan latihan. Demikian pula prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan lebih lanjut.

v. Perencanaan dan pengembangan karier.

Umpan balik prestasi kerja dapat mengarahkan keputusan yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

vi. Penyimpangan proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik maupun buruk mencerminkan keputusan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

vii. Ketidakkuratan informasional

²⁸ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Pustaka Setia, 2006), 161-162

Prestasi kerja yang buruk menunjukkan kesalahan dalam komponen sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.

viii. Kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang buruk mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja dapat membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

ix. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal dapat diambil tanpa diskriminasi.

x. Tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah pribadi. Dengan penilaian prestasi kerja, maka departemen personalia dapat menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan atau diperkirakan memerlukan.²⁹

e. **Macam-macam Prestasi Kerja Karyawan**

i. *Ratingscale*

Maksudnya penilaian ini prestasi kerja terhadap karyawan berdasarkan sifat-sifat dan karakteristik dari macam-macam pekerjaan dan menentukan parameternya.

ii. *Checklist*

Maksudnya penilaian yang dilakukan untuk mengurangi beban dinilai dengan diminta laporan secara singkat mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan.

iii. *Fieldreviewmethod*

Maksudnya penilaian prestasi kerja karyawan untuk mencapai nilai lebih standart.

²⁹T. Tani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, BPFY Yogyakarta, 1994)

Dalam hal ini wakil dari ahli departemen personalia turun ke lapangan membantu menilai dalam penilaian.

iv. Tes dan observasi prestasi kerja

Maksudnya untuk menguji ketrampilan-ketrampilan karyawan dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

v. Metode evaluasi kelompok

Maksudnya penilaian prestasi kerja dengan tujuan untuk mengevaluasi pengetahuan karyawan dan kemampuan-kemampuan karyawan dalam berbagai macam pekerjaan guna pengambilan keputusan.³⁰

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh AA Gde Oka Pramadita, dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) dengan judul “ Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN. (PERSERO) Distribusi di Denpasar Bali. Menyimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki thitung lebih besar dari ttabel, maka variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Persamaan antara penelitian AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan. Bedanya adalah penelitian yang dilakukan AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya meneliti tentang kedisiplinan kerja di dalam PT PLN (PERSERO). Sedangkan peneliti meneliti motivasi, lingkungan dan prestasi kerjanya.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Melti Luviansi, Abdul Djalil, dan Roby Sambung (2012) dengan judul “ Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan dan Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Universitas Palangka Raya). menyimpulkan bahwa penelitian ini dapat diketahui bahwa

³⁰Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, CPAS, 2012), 201.

variabel motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja rendah, sedangkan motivasi, kepuasan dan disiplin tidak dapat mempengaruhi prestasi kerja. Jadi penelitian ini tidak ada pengaruh antara motivasi kepuasan dan disiplin terhadap prestasi kerja.

Persamaan antara penelitian Melti Luviansi, Abdul Djalil, dan Roby Sambung dengan peneliti sama-sama meneliti tentang motivasi terhadap prestasi kerja. Perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan Melti Luviansi dkk meneliti tentang kepuasan dan disiplin kerja di Uneversitas palangkaraya. Sedangkan peneliti meneliti motivasi, lingkungan dan prestasi kerjanya di BPRS.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan (2013) dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Menyimpulkan bahwa peneliti ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan anantara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA.

Persamaan antara penelitian Diana Khairani Sofyan dengan peneliti sama-sama meneliti tentang lingkungan kerja. Perbedaannya penelitian oleh Diana khairani sofyon meneliti tentang perbandingan antara obyek satu dengan obyek lainya. Sedangkan peneliti meneliti satu obyek saja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Dina Rahmayanti, dan Idham Afandi (2014) dengan judul “ Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Operator Welding 1 A, PT. XYZ Motor). Menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh positif antara kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan antara penelitian Dina Rahmayanti, Idham Afandi dengan peneliti sama-sama meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja karyawan. Perbedaannya penelitian yang dilakukan oleh Dina Rahmayanti dkk meneliti tentang membandingkan nilai p-value terhadap nilai VIP. Sedangkan peneliti meneliti mnggunaka regresi linier berganda.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Suhartini, dan Nana Habib Maulana (2011) dengan judul “ Pengaruh Konflik Peran Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. INDOTURBINE JAKARTA. Menyimpulkan bahawa terdapat pengaruh simultan variabel konflik terhadap prestasi kerja karyawan.

Persamaan antara penelitian Suhartini dan Nana Habib Maulana dengan peneliti sama-sama meneliti tentang prestasi kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya peneliti Suhartini dan Nana Habib Maulana meneliti tentang peran konflik sedangkan peneliti tidak menggunakan konflik peran

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.³¹

Gambar 1

Kerangka pemikiran teoritis



Hubungan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan hubungannya sangat erat dan mempunyai pengaruh yang positif. Selain itu lingkungan kerja juga mempunyai peran yang positif terhadap prestasi kerja karyawan yang lebih efektif dan efisien. Jadi kedua variabel memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel Y.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan atau jawaban sementara dari permasalahan penelitian yang akan dibuktikan dengan data empiris.³²

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja karyawan
Motivasi kerja adalah sesuatu yang ada di dalam diri manusia yang memberi energi yang mengaktifkan dan menggerakkan ke arah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu.³³

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung, Alfabeta, 2013), 60.

³² Hendri Tanjung dan Abrista, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta, Gramata Publishing., 2013), 97.

³³ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang, UMM Press, 2005), 142

Dalam penelitian AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya berjudul pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menyimpulkan bahwa Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan memiliki pengaruh signifikan.



H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.³⁴
Dalam penelitian Diana Khairani Sofyan berjudul pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai secara simultan memiliki pengaruh signifikan.

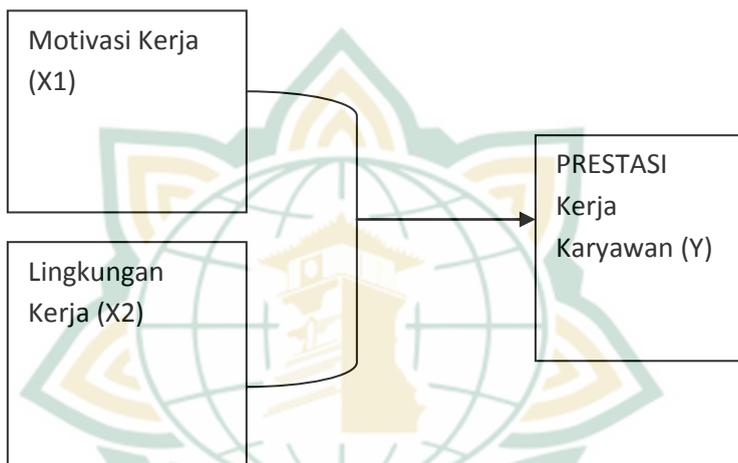


H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BPRS Artha MAS Abadi Pati.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Prestasi kerja karyawan adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan

³⁴ Alex Niti Semito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta, Ghalia, 1992),

menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan.³⁵ Dalam penelitian Dina Rahmayanti dkk yang berjudul Analisis Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan terdapat hubungan signifikan antara motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan.



H3 :Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati

³⁵ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta, Rajawali Press, 2015), 203.