

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Keberhasilan dalam mengelola perusahaan ditentukan oleh kegiatan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Perusahaan mesti memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam mengelola dan menjalankan alur perusahaan agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan harus mempersiapkan karyawan yang baik untuk dipekerjakan, mulai dari proses rekrutmen sampai karyawan sudah bekerja di perusahaan tersebut.

Motivasi adalah kecenderungan untuk menuruti keinginan, dimulai dengan keinginan diri sendiri, dan modifikasi dikatakan memuaskan motif (Mangkunegara, 2015:93). Menurut (Muchlas & Hariyanto, 2012: 62) motivasi adalah keinginan individu untuk berjuang dan berusaha mencapai tingkat yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Sinungan, 2014: 135) motivasi adalah sikap mental manusia yang memberikan energi atau dorongan pada perilaku untuk memenuhi suatu kebutuhan, kepuasan ketika keinginan datang dari diri sendiri. Motivasi berkembang dengan menyadari tujuan tertentu. Menurut (Amirullah, 2015: 193) Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri terhadap lingkungannya. Sedangkan dalam kaitannya dengan lingkungan kerja motivasi kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang

berhubungan dengan lingkungan kerja. Dengan dorongan yang dimiliki seseorang akan menghasilkan suatu tujuan yang ingin dicapai.

Menurut (Riniwati, 2016: 89) motivasi merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk menunjukkan adanya sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan dan kekuatan. Oleh karena itu ketika perusahaan sedang membangkitkan motivasi para karyawan, berarti perusahaan sedang melakukan sesuatu untuk memberikan kepuasan pada motif, kebutuhan dan keinginan para karyawan. Menurut (Wibowo, 2011: 379) motivasi ialah suatu dorongan terhadap proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Semakin tinggi motivasi karyawan dalam berkerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya jika motivasi seorang karyawan rendah maka akan semakin rendah kinerja karyawan tersebut.

Motivasi merupakan suatu pemberian momentum yang menciptakan kegembiraan seseorang untuk keinginan dalam bekerjasama dan bekerja secara efektif dan untuk mengintegrasikan semua upayanya dalam mencapai kekuatan dan kepuasan (Hasibuan, 2016: 142).

Berdasarkan pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan sesuatu hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang harus dilaksanakan. Motivasi yang ada didalam diri seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan itu sendiri.

2.1.1.2 Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut (Sunyoto, 2013: 17-18) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

2.1.1.3 Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut (Hasibuan, 2013: 150) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer harus memotivasi karyawan dengan memberi reward kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima hadiah.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negative berarti bahwa manajer memotivasi bawahan dengan standar hukuman mereka sendiri. Dengan dorongan negatif ini bersemangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang itu dapat menimbulkan hal yang tidak baik.

2.1.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Sunyoto, 2013: 13-17) faktor-faktor motivasi sebagai berikut:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada tugas yang lebih baik yang telah diberikan kepadanya, baik dari sudut pandang tanggung jawab yang lebih berat, kecakapan yang lebih baik, dan tambahan upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pengembangan karier seseorang merupakan pencapaian dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepercayaan kepadanya. Tanpa pekerjaan yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk menyarankan bahwa agar atasan mempromosikan ke posisi yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab mengembangkan profesi ada ditangan masing- masing karyawan. Semua pihak seperti pemimpin langsung, kepala/atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian departemen rekrutmen, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan cara memberi suatu penghargaan kepada seorang karyawan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan.

5. Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam

perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.1.1.5 Indikator Motivasi

Menurut (Afandi, 2018: 29) indikator-indikator motivasi kerja terbagi menjadi 5 indikator, yaitu :

1. Balas jasa

Balas jasa merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang atas jerih payah yang telah dilakukannya. Balas jasa dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk misalnya dalam bentuk pemberian gaji atau upah, uang kelebihan jam kerja (lembur), uang makan, uang transport, uang pengganti sewa rumah, pakaian dinas, rumah dinas dan dalam bentuk lain yang dapat dinikmati oleh karyawan tersebut.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja untuk perusahaan yang merupakan tempat kerja bagi karyawan, dan tempat kerja yang nyaman dan baik bagi pekerja dapat membantu dalam melakukan aktivitas karyawan dengan benar dan optimal.

3. Fasilitas kerja

Perusahaan harus menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Misalnya tempat ibadah, jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan juga lainnya. Jika perusahaan mampu menyediakan fasilitas ini, perusahaan akan dapat meningkatkan rasa peduli dan kebahagiaan karyawan, sehingga rasa peduli dan kegembiraan dalam bekerja juga meningkat.

4. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi kerja untuk tiap-tiap orang tidak sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda. Perbedaan ini terletak pada diri sendiri maupun luar individu.

5. Pengakuan dari atasan

Pemimpin dan karyawannya menyerupai garis vertikal, yang berarti memiliki kekuatan yang lebih tinggi dan memiliki kekuatan untuk mengendalikan bawahannya. Akan tetapi situasi bukanlah sesuatu yang membatasi hubungan baik antara pemimpin dengan karyawannya. Untuk membuat para staf nyaman maka pemimpin harus bersikap ramah dan siap membantu ketika karyawan mengalami kesulitan dalam kondisi apa pun.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Panjaitan, 2017) bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen penting yang ada pada sekitar pekerja dan tentunya dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. (Azhari, 2012: 82) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitaran karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Menurut (Harahap, 2013: 19) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada pekerja itu sendiri. Lingkungan kerja adalah

keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ada di lingkungan sekitar tempat bekerja, baik dalam bekerja perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2014:2).

Tohari (2012:126) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Menurut Sihombing (2014:134) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia, baik fisik maupun non fisik di dalam suatu organisasi. Nitimisento (2012) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang ada dalam struktur atau proses kegiatan suatu perusahaan yang mencerminkan rasa puas terhadap pegawai yang bersifat menunjang kearah pencapaian cita-cita yang diinginkan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan defenisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan segala tugas yang telah dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.2.2 Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

1. Lingkungan tempat kerja/lingkungan kerja fisik yang (*physical working envoirement*).

Seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu lingkungan dapat dibagi menjadi 2 (dua) kategori:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara/sarana atau umum seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota dan lain-lain. Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Suasana kerja/lingkungan non-fisik (*non-physical working environment*).

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Apriani, 2011) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pewarnaan
 - b. Penerangan
 - c. Udara
 - d. Suara bising
 - e. Ruang gerak
 - f. Keamanan
 - g. Kebersihan

2. Faktor lingkungan kerja non fisik
 - a. Struktur kerja
 - b. Tanggung jawab kerja
 - c. Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d. Kerja sama antar kelompok
 - e. Kelancaran komunikasi

Sedangkan menurut (Suharyanto, Nugraha, & Permana, 2014) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

- a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

- b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

- c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Pripacy and Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privasi* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Kerja Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruh dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

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

d. Perubahan – Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pimpinan perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2012: 44) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/ pencahayaan

Cahaya atau penerangan sangat berperan penting bagi pekerja dalam menjalankan tugasnya, dimana cahaya dapat berguna sebagai keselamatan dan juga kelancaran dalam bekerja, dengan begitu perusahaan harus memperhatikan lebih bagaimana situasi penerangan cahaya yang ada didalam ruangan kerja, baik itu tingkat kesilauan ataupun warna lampu yang digunakan.

2. Sirkulasi udara

Udara yang segar sangat dibutuhkan semua makhluk hidup guna untuk kelangsungan proses metabolisme. Dengan begitu hendaknya disekitar ruangan terdapat tanaman yang dapat membantu terciptanya udara yang segar. Dikarenakan tanaman sebagai makhluk hidup yang menghasilkan oksigen yang baik untuk manusia.

3. Kebisingan

Keadaan bising di suatu ruangan adalah hal yang tidak di kehendaki banyak orang, dikarenakan bunyi yang bising dapat mengganggu pendengaran seseorang. Apalagi bagi para pekerja yang langsung berhadapan dengan orang banyak pasti

tidak menginginkan kebisingan diruangannya, karena akan menyebabkan konsentrasi karyawan terganggu dan berdampak terhadap kinerjanya.

4. Bau tidak sedap

Bau dianggap sebagai pencemaran, karena dengan adanya bau dapat mengganggu konsentrasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Bau secara tidak langsung mempengaruhi pada kepekaan penciuman. Salah satu cara yang ampuh adalah, gunakan AC atau air condition serta pewangi ruangan untuk dapat menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan

Keamanan juga menjadi hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan, salah satunya untuk dapat menjaga keamanan di tempat kerja, kita dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan. Dengan begitu keamanan dapat dikendalikan oleh satpam, pekerja juga merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang memiliki keterkaitan hubungan organisasi yang strategis, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi tentang pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut serta menjelaskan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Tentunya setiap perusahaan pasti ingin memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang di maksud secara langsung dapat mempengaruhi seberapa banyak karyawan dapat memberikan

kontribusi yang maksimal kepada organisasi, yang meliputi kehadiran di tempat kerja dan sikap yang kooperatif (Hanafi & Yohana, 2017a).

Menurut (Meithiana, 2017: 82) kinerja adalah hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Seseorang yang menghasilkan barang atau jasa yang bagus dapat diartikan bahwa seseorang tersebut mempunyai kinerja yang tinggi. Sedangkan seseorang yang menghasilkan barang dengan kualitas yang jelek dapat diartikan bahwa seseorang tersebut memiliki kinerja yang kurang baik.

Menurut (Torang, 2014: 74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2012: 124) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Menurut (Amir, 2015: 5) kinerja karyawan adalah perilaku yang ditampilkan oleh seseorang yang ada kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, organisasi dan dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya dengan tujuan dapat mencapai hasil yang maksimal.

Kinerja merupakan hasil kerja yang memiliki hubungan yang sangat erat dengan tujuan perusahaan dan kepuasan konsumen. Secara garis besar dapat di

jelaskan bahwa kinerja hasil yang dicapai oleh pekerja, tentang apa yang mereka kerjakan dan bagaimana cara mereka mengerjakannya (Wibowo, 2013:7).

Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil atau output seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan bermanfaat untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Pengambilan keputusan merupakan salah satu yang dilakukan dalam penilaian kinerja karyawan yang berguna untuk melakukan promosi pekerjaan, pemberhentian serta penetapan kebijakan seleksi dan penempatan karyawan. Tujuan penilaian kinerja karyawan juga sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan serta menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

Kinerja karyawan juga dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik serta mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya. Selain itu dengan adanya kinerja, perusahaan dapat menyesuaikan tujuan organisasi

dengan tujuan tim dan individu, dengan cara memperbaiki hasil kerja, memberikan motivasi para pekerja, meningkatkan komitmen dan juga memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan (Wibowo, 2013:10).

2.1.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Hasil dari suatu penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat sekali bagi perencanaan kebijakan-kebijakan disuatu organisasi. Kebijakan di organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasional. Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi yang dikemukakan oleh (Sulistiyani & Rosidah, 2018:328) adalah :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b. Perbaikan kinerja.
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian.
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Meithiana, 2017: 57) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi seorang karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempurnaan tugas yang telah diberikan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang di selesaikan.

3. Pengetahuan

Merupakan tingkat kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4. Keandalan

Merupakan tingkat kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.

5. Kerjasama

Melihat bagaimana karyawan bekerja dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini ditampilkan agar dapat menjadi suatu referensi dan perbandingan untuk penelitian ini. Tujuannya yaitu untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sama. Kajian yang digunakan yaitu mengenai motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agung Budianto, Yonathan Pongtulan, Syahrudin Y tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ajabar, Resi Marina tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumuli. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih.

Penelitian yang dilakukan oleh Yunan Surono, Nur Ainun tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Deni Sulistiawam, Sukisno S. Riadi dan Siti Maria pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Achmad Suhepi dan Tantri Yanuar Rahmat Syah tahun 2018 yang berjudul *The Influence of Training Design, Individual Characteristics, and Work Environment On Training Transfer and Its Impact on Employee's Performance* menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yulinda dan Rozzyana pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dinie Anisa Triastuti pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai menjelaskan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

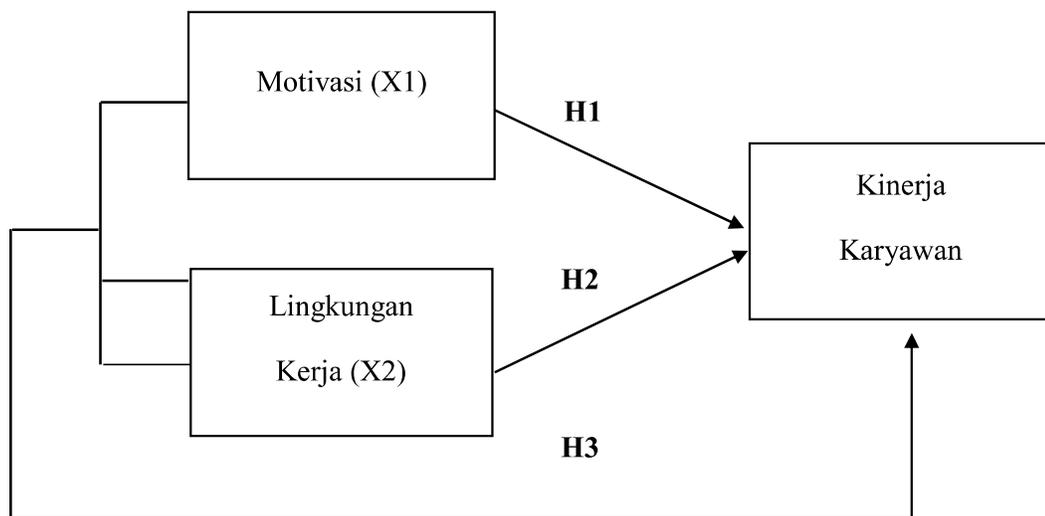
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bayu Dwilaksono, Hanafi, Corry Yohana pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI *Life Insurance*, menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BNI *Life Insurance*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariah dan Achmad Hasan Hafidzi tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember menjelaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ita Yelly dan Hikmah tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transcal Suntech International. Hasil penelitian ini

menjelaskan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International.

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti (2019)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil. Sesuai dengan variabel – variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT

Poetra Jaya Sukses

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri.

H3 : Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Poetra Jaya Sukses Mandiri.