

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Motivasi**

###### **2.1.1.1. Pengertian Motivasi**

Menurut (Bahri, 2018 : 45), Motivasi ialah suatu hal yang menggerakkan seseorang. Motivasi mendorong seseorang untuk mewujudkan perilaku tertentu. Perilaku tertentu dimaksud adalah sikap yang membawa kinerjanya yang terbaik bagi perusahaan. Motivasi berkaitan dengan kegiatan yang terkait usahanya seseorang yang di berikan kekuatan, di arahkan, serta berkelanjutan demi mencapai tujuannya.

Motivasi ialah kegiatan yang menimbulkan intensitas, arah, serta usaha yang berkelanjutan pada seseorang yang ingin mencapai tujuannya. Intensitas menampilkan kerasnya seseorang mengupayakan sesuatu namun intensitasnya yang tinggi tak dimungkinkan mengarah pada hasilnya yang memperoleh kinerja terbaik, kecuali usahanya di lakukan kearah yang memperhitungkan organisasi (Nuraldy, 2020). Motivasi ialah rangkaian sikap serta nilai yang memengaruhi seseorang didalam meraih hal yang spesifik sejalan dengan tujuannya (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021).

Sejalan dengan definisi yang telah dijabarkan, di simpulkan dengan penyediaan motivasi didalam perusahaan berperanan cukup penting sebab motivasi mendorong didalam bekerja lebih keras dengan memerikan seluruh

kemampuannya dan keterampilannya yang di miliki demi terwujudnya tujuan sebuah perusahaan. Motivasi seorang karyawan yang baik pada perusahaannya akan memaksimalkan kualitas kinerjanya.

#### **2.1.1.2. Faktor Motivasi**

Adapun beberapa faktor motivasi (Farisi et al., 2020) yakni:

1. **Kebutuhan hidup**

Kebutuhannya yang memengaruhi hidup, mencakup sandang, pangan, dan papan. Keinginannya didalam memenuhi kebutuhannya ini memotivasi seseorang untuk lebih giat bekerja.

2. **Kebutuhan masa depan**

Kebutuhannya ini akan memperoleh masa depannya yang cerah hingga terciptanya perasaan tenang dan optimisme.

3. **Kebutuhan harga diri**

Kebutuhannya ini mencakup penghargaan atas dirinya serta penghargaan atas prestasinya.

4. **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja**

Kebutuhannya atas prestasinya disaat bekerja yang di capai dengan memakai dan memaksimalan seluruh kemampuannya, ketrampilan serta bakatnya seoptimal mungkin didalam meraih prestasinya disaat bekerja hingga memperoleh hasil yang begitu memuaskan.

### 2.1.1.3. Indikator Motivasi

Terdapat 6 indikator motivasi, yaitu adalah : (Arianto & Kurniawan, 2020)

1. Gaji

Gaji bisa berbentuk balasan atas jasanya yang di berikan pada karyawan atas jasanya dan hasil kerjanya secara teratur.

2. Prestasi

Prestasi didalam berperilaku yang mengutamakan tugasnya sebagai bukti atas usahanya yang sudah di raih.

3. Pimpinan

Didalam perusahaan, pimpinannya berperan sangat penting didalam kemajuan perusahaannya sebab pimpinannya ini yang bertugas menentukan keputusan, merencanakan serta menentukan tujuannya sebuah perusahaan.

4. Promosi

Dengan adanya promosi karyawan merasakan adanya kepercayaan dan pengakuan terkait kemampuannya dan bisa menduduki jabatan yang lebih tinggi.

5. Resiko

Resiko bisa di artikan sebagai keadaan atas ketidak pastian yang terjadi berupa keadaannya yang tak di kehendaki yang bisa mendatangkan kerugian.

6. Persahabatan/Relasi

Adanya relasi bisa mendatangkan dukungan, dan kenyamanan hingga terjalinnya relasi ialah sebuah hal yang berharga.

## **2.1.2. Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja ialah semua alat kerja yang tersedia disekitar karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya (Sembiring, 2020). Seluruh hal yang terkait dengannya yang bisa menyebabkan perusahaan mempertahankan usahanya dimanapun berada.

Lingkungan kerja dengan peralatan yang tersedia pada perusahaan yang bisa di gunakan didalam memaksimalkan kinerjanya seterusnya (Hakim & Alfiyah, 2021).

Menurut (Bahri, 2018 : 40) seluruh hal yang ada disekitaran karyawannya yang bisa memengaruhi dirinya didalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan fisiknya yang nyaman tentunya berpengaruh pada kinerja karyawannya.

Dari beberapa pendapat ahli peneliti bisa menyimpulkan lingkungan kerja ialah seluruh hal berbentuk fisik yang ada disekitaran tempat kerja yang memengaruhi karyawannya.

### **2.1.2.2. Jenis Lingkungan Kerja**

Ada 2 jenis lingkungan kerja menurut (Bahri, 2018 : 42) ialah :

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik meliputi lingkungan fisik tempat kerja, keamanan, mutu kehidupan kerja karyawan. Pencahayaan, suara dan getaran, temperatur ruangan, serta mutu udara merupakan faktor lingkungan fisik yang berada dibawah kendali organisasi.

## 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik berupa keseluruhan keadaan yang terkait dengan hubungan pekerjaan, yang tak bisa diabaikan. Perusahaan diharapkan bisa menampilkan keadaan yang mendukung kerjasama diantara karyawan yang berstatus jabatan yang sama didalam sebuah perusahaan.

### 2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja (Sembiring, 2020) ialah :

#### 1. Hubungan Karyawan

Jika hubungan sesama karyawan dinilai harmonis. Tentunya akan menyebabkan meningkatnya motivasi didalam diri karyawannya.

#### 2. Tingkat kebisingan

Lingkungan kerjanya yang tak bisa memberikan ketenangan tentunya bisa mendatangkan pengaruhnya yang mengganggu karyawan disaat bekerja. Bagi karyawannya, rasa tenang disaat bekerja itu begitu membantunya didalam menyelesaikan pekerjaannya bahkan bisa memaksimalkan produktivitasnya.

#### 3. Peraturan kerja

Adanya aturan pekerjaan yang baik serta jelas bisa mendatangkan pengaruhnya yang baik pula atas kinerja karyawannya didalam mengembangkan karirnya di perusahaan. Dengan adanya aturan, membuat karyawannya merasa di tuntut menyelesaikan pekerjaannya dan lebih merasa termotivasi untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin.

#### 4. Penerangan

Penerangan bukan hanya terkait listrik, namun juga penerangan dari sumber cahaya paling besar di bumi yakni matahari. Karyawan membutuhkan penerangan yang cukup di dalam bekerja, terutama bidang pekerjaan yang menuntut harus teliti. Di dalam menghemat biaya, penerangan diharapkan dengan sinar matahari yang maksimal.

#### 5. Sirkulasi udara

Adanya udara yang bertukar dengan menyediakan ventilasi yang cukup lebar khususnya bagi ruangnya yang suhunya cukup panas. Perusahaan yang merasakan udaranya kurang, bisa melakukan sejumlah cara misalnya dengan penyediaan ventilasi, memasang kipas angin ataupun AC serta *humidifier*.

#### 6. Keamanan

Lingkungan yang dirasa aman tentunya menyebabkan rasa tenang dan damai, yang bisa melahirkan motivasi di saat bekerja. Keamanannya yang di maksud yakni keamanan atas barang milik pribadi.

### **2.1.3. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja ialah gambaran terkait tingkatan tercapainya pelaksanaan sebuah kegiatan yang ingin mewujudkan tujuannya yang sudah di rencanakan sebelumnya (Tangkawarouw et al., 2019).

Menurut (Bahri, 2018 : 13) Keterampilan seorang karyawan tidak cukup efektif didalam menyelesaikan sebuah pekerjaan tanpa memahami dengan jelas terkait hal yang ingin di kerjakan. Kinerja di tampilkan oleh tiap orang sebagai prestasinya didalam bekerja yang di hasilkan karyawan sejalan dengan tanggung jawabnya didalam perusahaan.

Kinerja mencakup kuantitasnya ataupun kualitasnya dari hasil bekerja didalam perusahaan yang mana telah menyelesaikan tugasnya yang sudah di tetapkan perusahaan (Tangkawarouw et al., 2019).

Berdasarkan pemahaman terkait kinerja karyawan, di simpulkan kinerja karyawan ialah sebuah hasil yang diperoleh setelah kerja yang di capai karyawan setelah menyelesaikan tugasnya yang di berikan padanya yang di dasarkan atas keahlian. Sejumlah faktor yang bisa memengaruhi kinerja karyawannya diantaranya dengan memerikan motivasinya serta penyediaan lingkungan kerjanya yang nyaman serta kondusif. Itu semua dilakukann demi semata-mata memaksimalkan kinerja karyawannya.

### **2.1.3.2. Faktor Kinerja Karyawan**

Faktor kinerja karyawannya, (Farisi et al., 2020) yakni :

1. Efektif dan efesien, jika sebuah tujuannya bisa dicapai, Maka bisa dikatakan bahwa kegiatannya tersebut berjalan efektif.
2. Otoritas, ialah sifatnya dari hasil setelah saling berkomunikasi ataupun perintah yang ada didalam sebuah organisasinya yang formal, yang di terima anggota organisasinya lalu disampaikan pada anggotanya yang lain.

### **2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan (Manikottama et al., 2019) ialah:

1. Kualitas Kerja

Hal ini yang menyebabkan perusahaan saling bersaing untuk meningkatkan kualitasnya, baik kualitas didalam meningkatkan karyawannya maupun kualitas produknya.

2. Ketepatan Waktu

Hal ini menjadi faktor penting didalam menyajikan informasi yang saling berkaitan. Informasi akan bermanfaat jika di sampaikan tepat waktu pada didalam mengambil keputusan.

3. Inisiatif

Hal ini mencakup besaran tanggung jawab dan kebebasan dari tiap anggota perusahaan.

4. Kemampuan

Kemampuan yang ada didalam diri tiap manusia juga disebut dengan potensi. Potensi yang tersedia didalam diri manusia umumnya bisa di asah.

5. Komunikasi

Komunikasi sebagai sarana menyampaikan atau menukarkan informasi dari pengirim pada penerima, baik dengan cara lisan ataupun tertulis, maupun memakai alat komunikasi.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Langkah yang di gunakan peneliti didalam menyelesaikan penelitiannya ini yakni dengan menambah teori, makanya peneliti mengutip beberapa penelitiannya yang terdahulu yang di gunakan untuk sumber referensi. Oleh sebab itu, ditampilkan penelitiannya yang terdahulu yang telah di teliti berikut:

Penelitian oleh (Tangkawarouw et al., 2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasilnya bahwa Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerjanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan (SINTA).

Penelitian oleh (Nuraldy, 2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasilnya bajwa Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya (SINTA).

Penelitian oleh (Farisi et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasilnya motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (SINTA).

Penelitian oleh (Zayd & Habiburahman, 2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasilnya Motivasi Dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (SCHOOLAR).

Penelitian oleh (Islamiah et al., 2021) yang ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasilnya Lingkungan Kerja Dan Motivasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya (SCHOLAR).

Penelitian oleh (Hakim & Alfiah, 2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitiannya Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama–sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (SINTA).

Penelitian oleh (Husain, 2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasilnya berpengaruh positif dan signifikan diantara lingkungan kerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan (DOAJ).

Penelitian oleh (Manikottama et al., 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasilnya berpengaruh positif dan signifikan diantara Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (DOAJ).

Penelitian oleh (Afif, 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasilnya Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama–sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (SCHOLAR).

Penelitian oleh (Sembiring, 2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasilnya Motivasi dan Lingkungan Kerjanya secara bersama–sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (SINTA).

Penelitian oleh (Pasaribu & Siagian, 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasilnya Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama–sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Jurnal Dosen).

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Sesudah menelusuri dari keseluruhan teorinya yang mendukung didalam penelitiannya ini terkait motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Tubindo Tbk. Didalam kerangka pemikirannya ini menyatakan tiap variabelnya berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Berdasar penguraian yang sudah di jelaskan, kerangka pemikirannya bisa di simpulkan berikut :

#### **2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

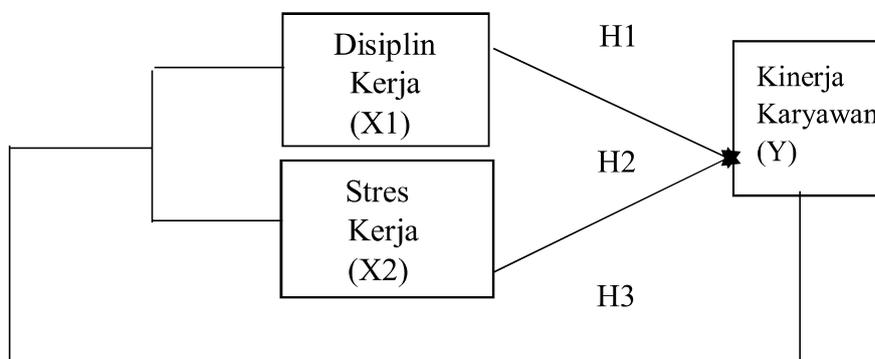
Umumnya tujuannya didalam memberikan motivasi didalam bekerja para karyawannya sebagai hal untuk menggerakkan karyawannya supaya bisa meraih tujuannya sejalan dengan apa yang sudah di rencanakan sebelumnya, Meningkatkan rasa semangat bekerja, disiplin, prestasi, tanggung jawab, produktivitas, efisien dan loyalitas karyawannya pada perusahaan (Sembiring, 2020).

### 2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja ialah keseluruhan elemen yang ada di luar batas organisasinya, yang berpotensi memengaruhi sebagian ataupun seluruh organisasinya. Lingkungannya didalam bekerja ini berwujud fisik yang ada disekitara tempat hekerja yang bisa memengaruhi karyawannya (Husain, 2020).

### 2.3.3 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi ialah hal yang mendorong serta mengakibatkan karyawannya rela mengerahkan kemampuannya didalam menuntaskan pekerjaannya. Lingkungan kerja menjadi sebuah keadaan dari tempatnya bekerja yang tersedia disekitaran karyawannya yang bisa memengaruhi kinerja karyawannya. Kinerja menjadi hasil yang di dapatkan setelah bekerja yang di capai karyawannya didalam menyelesaikan tugasnya sejalan dengan tanggungjawab yang di limpahkan padanya. Kinerja karyawannya bisa meningkat jika perusahaannya bisa memberikan imbal jasa yang layak yang bisa memotivasi karyawannya bekerja lebih maksimal lagi (Sembiring, 2020).



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

## 2.4 Hipotesis

Berdasar kerangka pemikirannya diatas, hipotesisna yang di tetapkan didalam penelitiannya ini ialah:

H1: Motivasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan di PT Citra Tubindo Tbk.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan di PT Citra Tubindo Tbk.

H3 : Motivasi serta Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan secara parsial di PT Citra Tubindo Tbk.