

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

Pada penelitian Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Majesty Auto World, teori dasar yang digunakan adalah teori variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja.

2.1.1. Motivasi

Motif atau motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2012:141).

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan menyulurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2012:141).

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk

mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat (Hasibuan, 2012:141).

2.1.1.1. Definisi Motivasi

Berikut ini merupakan beberapa definisi motivasi menurut beberapa ahli:

1. Hasibuan (1995) dalam Notoatmodjo (2009:115) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Ia menambahkan bahwa setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
2. Sedarmayanti (2011:233), motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.
3. Hasibuan (2012:143), 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.
4. Flippo dalam Hasibuan (2012:143), *Direction or motivation is essence, it is aa skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or*

organizational objectives (Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai).

5. Terry dalam Hasibuan (2012:145), mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

2.1.1.2. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:146), tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.1.3. Teori Motivasi

a. Teori Hierarki Kebutuhan menurut Maslow

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan yang diungkapkan Maslow. Menurut Maslow dalam Notoatmodjo (2009:120-125) ada lima teori Hierarki kebutuhan Maslow, sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis.
- 2) Kebutuhan rasa aman.
- 3) Kebutuhan sosialisasi atau afiliasi dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri.

b. Teori Motivasi dua Faktor menurut Frederick Herzberg

Herzberg (1950) dalam Hasibuan (2012:157), mengemukakan Teori Motivasi Dua Faktor atau Herzberg's Two Factors Motivation Theory atau sering juga disebut Teori Motivasi Kesehatan (faktor higienis). Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors*.

Maintenance factors (faktor pemeliharaan) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman dan kesehatan badaniah. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya: orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan, dan seterusnya.

Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, *supervise* yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan macam-macam tunjangan lain. Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar ketidakpuasan dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

2) Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang.

Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini dinamakan *satisfiers* atau *motivators* yang meliputi:

- a) Prestasi atau *chievement*
- b) Pengakuan atau *recognition*
- c) Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*
- d) Tanggung jawab atau *responsibility*
- e) Kemajuan atau *advancement*
- f) Pengembangan potensi individu atau *the possibility of growth*

Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain sebagai berikut:

1. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan prestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.
2. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.
3. Karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Hal ini dapat dipahami, karena kebutuhan ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan hidup individu. Kebutuhan peningkatan prestasi dan pengakuan adakalanya dapat dipenuhi dengan memberikan tugas yang menarik untuk dikerjakan bawahan. Ini adalah suatu tantangan bagaimana suatu pekerjaan direncanakan sedemikian rupa sehingga dapat menstimulasi dan menantang pekerjaan serta memberikan kesempatan baginya untuk maju (Hasibuan, 2012:157).

c. Teori X dan Teori Y menurut Mc. Gregor

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik).

Teori X (teori tradisonal), penganut teori ini diidentifikasi dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja.
2. Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambing hitamkan orang lain.
3. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak mempedulikan tujuan organisasi.

Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif yakni menerapkan hukuman yang tegas.

Teori Y (teori demokratik), penganut teori ini diidentifikasi dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat.
2. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal.
3. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterikatan pada keputusan. Jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi positif.

d. Teori Motivasi menurut Mc Clelland

Clelland menemukan kebutuhan yang kuat pada individu akan keinginan untuk mencapai prestasi. Individu dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi, mempunyai motivasi yang kuat terhadap pekerjaan yang menantang (challenging) dan bersaing (competitive). Jadi mereka tidak tertarik pada pekerjaan rutin yang tidak bersaing, sedangkan individu dengan kebutuhan yang rendah, cenderung untuk tidak berhasil baik pada keadaan yang menantang dan bersaing. Clelland juga memperhitungkan faktor latar belakang dan kelas sosial dimana ia berada sebagai faktor yang menentukan tingkat kebutuhan prestasi tersebut (Sedarmayanti, 2009:67)

2.1.1.4. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:150) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif:

a. Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2008:204) motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan

cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Pada jenis ini, kita memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, mungkin berwujud tambahan uang, tambahan penghargaan dan lain sebagainya.

b. Motivasi negatif

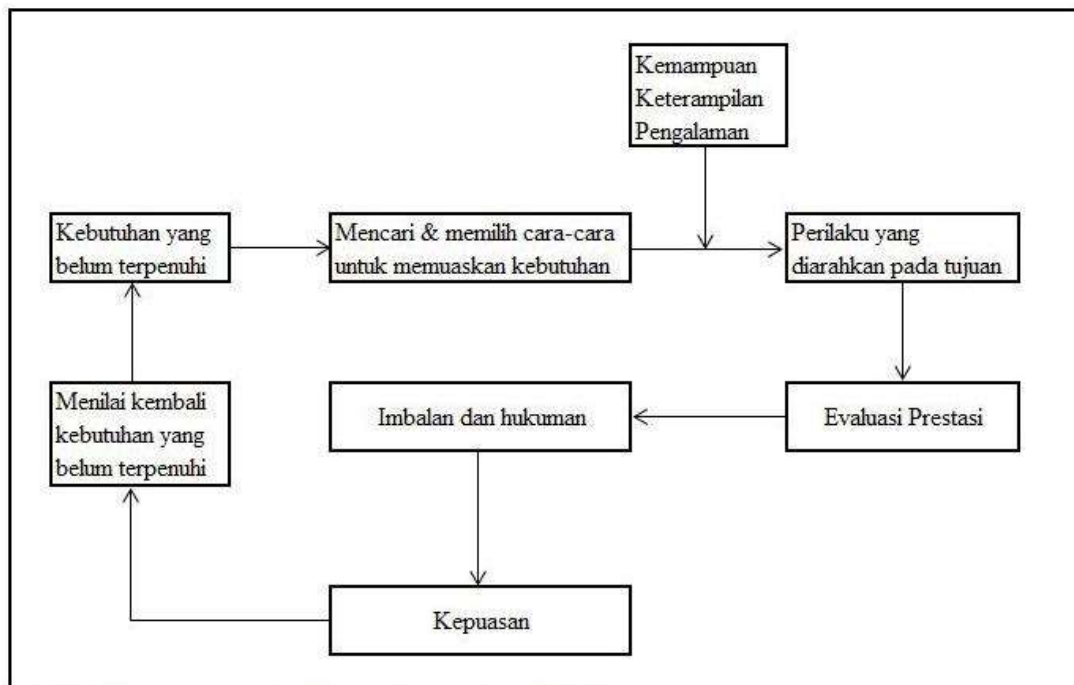
Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2008:24) motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan. Apa bila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan, kita akan memberitahukan bahwa ia mungkin akan kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

2.1.1.5. Proses Timbulnya Motivasi

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Proses motivasi terdiri beberapa tahapan proses (Gitosudarmo, 1997 dalam Sunyoto, 2012:192) sebagai berikut:

- a. Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- b. Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.

- c. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
- d. Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
- e. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
- f. Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.



Sumber: Gitisudarmo, 1997 dalam Sunyoto (2012:193)

Gambar 2.1. Proses Timbulnya Motivasi

2.1.1.6. Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam Notoatmodjo (2009:120-125) ada lima teori Hierarki kebutuhan Maslow, sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis

Menurut Maslow, kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup, oleh sebab itu sangat pokok. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan-kebutuhan yang sangat vital bagi manusia, yakni: sandang, pangan dan papan (pakaian, makanan, dan perumahan). Tetapi apabila kebutuhan fisiologis tersebut belum terpenuhi secara relatif, maka orang tidak akan termotivasi untuk pengembangan dirinya, apabila motif dasarnya, misalnya makanan bagi keluarganya saja masih belum cukup.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman mempunyai bentangan yang sangat luas, mulai dari rasa aman dari ancaman alam, misalnya hujan, rasa aman dari orang jahat atau pencuri, rasa aman dari masalah kesehatan atau bebas dari penyakit, sampai dengan rasa aman dari ancaman dikeluarkan dari pekerjaan. Kebutuhan akan keamanan ini bukan saja keamanan fisik, tetapi juga keamanan secara psikologis, misalnya bebas dari tekanan atau intimidasi dari pihak lain. Oleh sebab itu, dalam konteks pekerjaan, seorang karyawan di samping memerlukan pemenuhan kebutuhan fisiologis (makanan dan pakaian) yang diterima melalui gajinya, ia juga memerlukan jaminan keamanan atau perlindungan kesehatan dengan asuransi, dan jaminan kesejahteraan apabila ia sudah pensiun atau mengalami putus hubungan kerja, dan sebagainya

c. Kebutuhan sosialisasi atau afiliasi dengan orang lain

Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersosialisasi dengan orang lain dapat diwujudkan melalui keikutsertaan seseorang dalam suatu organisasi atau perkumpulan-perkumpulan tertentu. Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial, yang ingin berkelompok atau bersosialisasi dengan orang lain. Kebutuhan berafiliasi dengan orang lain pada prinsipnya agar dirinya itu diterima dan disayangi oleh orang lain sebagai anggota kelompoknya. Oleh karena manusia sebagai makhluk sosial, sudah barang tentu dalam mewujudkan dirinya sebagai makhluk sosial tersebut, manusia membutuhkan atau menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang antara lain terdiri dari:

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup (di lingkungan tempat tinggal dan di tempat kerja).
- 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap orang merasa dirinya penting.
- 3) Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorang pun menyukai kegagalan dalam tugas atau pekerjaan apapun.
- 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta atau berpartisipasi. Keikutsertaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi bukan hanya dalam bentuk fisik atau kegiatan saja, tetapi juga dalam bentuk pendapat, ide, atau saran-saran.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) adalah kebutuhan “*prestise*”, dan kebutuhan ini bukan monopoli bagi pejabat atau pimpinan perusahaan saja. Dalam mewujudkan kebutuhan penghargaan ini bukan semata-mata pemberian dari pihak lain, tetapi harus dibuktikan dari kemampuan atau prestasi yang dicapainya. Untuk itu sistem pemberian penghargaan (*reward*) di organisasi-organisasi kerja perlu dikembangkan, tetapi bukan didasarkan pada lama kerja atau model arisan, tetapi harus didasarkan pada sistem kompetisi prestasi kerja.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal. Program pendidikan jangka panjang bergelar dan pelatihan (pendidikan jangka pendek) di dalam suatu institusi atau perusahaan adalah merupakan betuk pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri bagi karyawannya. Kebutuhan aktualisasi memang berbeda dengan kebutuhan yang lain, yakni:

- 1) Aktualisasi diri adalah merupakan bagian dari pertumbuhan individu, dan berlangsung terus menerus sejalan dengan meningkatnya jenjang karir seorang individu.
- 2) Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi semata-mata dari luar individu, tetapi yang lebih utama adalah usaha dari individu itu sendiri. Sedangkan untuk pemenuhan kebutuhan yang lain, faktor dari luar juga menentukan.

2.1.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

2.1.2.1. Definisi Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan beberapa definisi motivasi menurut beberapa ahli:

1. Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.
2. Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

3. Nitisemito (2008:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

2.1.2.2. Ruang Lingkup Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012: 43) menjelaskan ruang lingkup lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan.
2. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012: 44) bahwa setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, sebagai berikut:

1. 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. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak

harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam karyawan bekerja. Sedangkan untuk hubungan 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.

2. Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk didalamnya apa yang diperlukan oleh karyawan, agar mereka termotivasi untuk lebih giat bekerja.

3. Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari informasi yang cepat dipahami ataukah tidak. Semakin baik distribusi informasi yang diperoleh, maka akan semakin cepat pula dilakukan tindakan dan bahkan mempercepat pengambilan keputusan.

4. Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi.

5. Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang akan diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah. Sehingga ini akan menambah tingkat keyakinan para karyawan terhadap pihak perusahaan, dengan demikian akan dapat menimbulkan saling percaya diantara mereka.

6. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

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

7. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier diperusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

8. Penerangan

Dalam hal ini, Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup apabila pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan

sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

9. Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan dan dapat mengusahakan.

10. Keamanan

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

2.1.3. Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinertika energi kerja dalam bahasa inggris adalah *performance* dalam bahasa Indonesia yang artinya perfoma.

2.1.3.1. Definisi Kinerja

Berikut ini merupakan beberapa definisi kinerja menurut beberapa ahli:

1. Mahsum (2009:25) dalam Sembiring (2012:81), Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*.

2. Bernadian dan Russel dalam Sembiring (2012:81), *performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job junction or activity during a specified time period* (kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diproduksi dari fungsi-fungsi jabatan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).
3. Menurut Wirawan (2009:5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi, indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.
4. Armstrong dan Baron (1998:15) dalam Wibowo (2007:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.
5. Wibowo (2007:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan.

2.1.3.2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran menurut James B. Whittaker, 1993 dalam Sedarmayanti (2011:195).

Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan kegiatan/ program/ kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi, karena merupakan suatu hal yang mendesak untuk menciptakan sistem yang mampu

untuk mengukur kinerja dan keberhasilan organisasi. Untuk dapat menjawab pertanyaan tingkat keberhasilan organisasi, maka seluruh aktivitas organisasi tidak semata-mata kepada input dari program organisasi, tetapi lebih ditekankan kepada output, proses, manfaat, dan dampak program organisasi.

Pengukuran kinerja penting peranannya sebagai alat manajemen untuk:

- a. Memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
- b. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati.
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- d. Memberi penghargaan dan hukuman yang obyektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai sistem pengukuran kinerja yang disepakati.
- e. Menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- g. Membantu memahami proses kegiatan organisasi.
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.
- i. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
- j. Mengungkap permasalahan yang terjadi.

Menurut Bernandin & Russel dalam Riani (2011:99), ukuran-ukuran kinerja karyawan meliputi:

1. *Quantity of work*
2. *Quality of work*
3. *Job Knowledge*
4. *Creativeness*
5. *Cooperation*
6. *Dependability*
7. *Initiative*
8. *Personal qualities*

2.1.3.3. Dimensi kinerja

Dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja. Untuk mengukur kinerja, dimensi-dimensi kinerja dikembangkan menjadi indikator kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk mengembangkan instrumen evaluasi kinerja yang kemudian digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Pengembangan dimensi dan indikator kinerja dilaksanakan melalui *job analysis* atau analisis pekerjaan. Secara umum dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan (wirawan, 2009:54):

1. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
2. Perilaku kerja, ketika berada di tempat kerjanya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku

pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya cara berjalan, cara berbicara, dan cara makan siang. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan, dan cara berjalan tentara dalam upacara.

3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3.4.Indikator Kinerja

Menurut Bernandin & Russel dalam Riani (2011: 99), ukuran-ukuran kinerja karyawan meliputi:

1. *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

7. *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

2.1.4. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Teori Motivasi proses (*process theory of motivation*) Menurut Husein umar (1998) dalam Sunyoto (2012:196-197) menyatakan bahwa teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya.

2.1.5. Hubungan Lingkungan kerja dengan Kinerja

Menurut Siswandi (2011:23), lingkungan internal dan eksternal perusahaan akan selalu mengalami perubahan, baik perubahan membaik maupun memburuk. Perubahan lingkungan tersebut dapat cepat dan dapat lambat, sehingga manajemen sebaiknya mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi dan mengestimasi berbagai perubahan yang mungkin terjadi agar organisasi bertahan tetap hidup.

Menurut Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang

mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

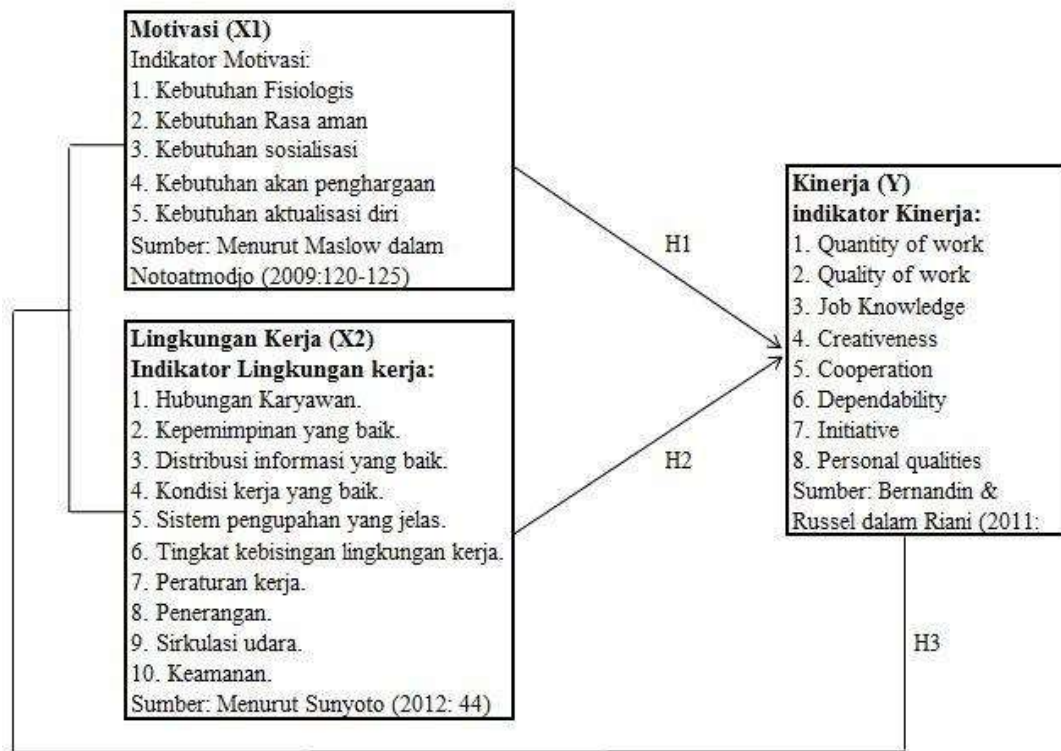
Berikut diuraikan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Joyce Sagita Novyanti (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah”. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut kontribusi yang didapatkan berupa teori lingkungan kerja dan kutipan yang menjadi referensi bagi peneliti.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Richard Y. Sangki, Christoffel Kojo, dan Greis M. Sendow (2014) dengan judul “Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada Grapari Telkomsel Manado. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut kontribusi yang didapatkan berupa referensi variabel lingkungan kerja dan kinerja.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Bangun Prajadi Cipto Utomo (2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta

Bangsa Surakata”. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dosen, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dosen. Dari penelitian tersebut kontribusi yang didapatkan berupa referensi variabel motivasi dan lingkungan kerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Pilatus Deikme (2013) dengan judul “Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua”. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai. Dari penelitian tersebut kontribusi yang didapatkan berupa referensi variabel motivasi kerja dan kinerja.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, dan Irvan Trang (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut, kontribusi yang didapatkan oleh peneliti berupa kutipan lingkungan kerja dan kinerja yang menjadi masalah dan upaya dalam peningkatan kinerja karyawan dan upaya menciptakan lingkungan kerja dengan situasi kondusif.

2.3. Kerangka Pemikiran



Sumber: diolah peneliti, 2017

Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4. Hipotesis

Menurut Kountour (2007:89) Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara atas permasalahan penelitian yang memerlukan data untuk menguji kebenaran dugaan tersebut, dan dikatakan bahwa hipotesis merupakan pernyataan hubungan yang mungkin terjadi antara dua atau lebih variabel dengan kemungkinan yang berdasarkan teori. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Motivasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Majesty Auto World.
2. H2: Lingkungan Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Majesty Auto World.
3. H3: Motivasi dan Lingkungan kerja diduga secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Majesty Auto World.