

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

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

Motivasi adalah satu kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat (Sedarmayanti, 2011:233).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2011: 109).

Dalam istilah motivasi tercakup berbagai aspek tingkah manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat. Namun dalam uraian berikut ini, motivasi berarti pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat. Motivasi dalam

kehidupan kita sehari-hari dapat diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau ransangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut, para karyawan perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi potensi yang menguntungkan organisasi (Kadarisman, 2012: 275).

2.1.1.2. Teori Motivasi

Menurut Hasibuan (2012: 152) teori-teori motivasi diklasifikasikan atau dikelompokkan atas:

- a. Teori Kepuasan (*Content Theory*)
- b. Teori Motivasi Proses (*Process Theory*)
- c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

a. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang. Penganut-penganut teori kepuasan, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Frederik Winslow Taylor dengan Teori Motivasi Klasik

Frederik Wislow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat, bilamana ia mendapat materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

1. Maslow's Need Hierarchy Theory

Menurut Maslow (Hasibuan, 2012: 153) mengemukakan Hierarki Kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Dasar teori Hierarki Kebutuhan adalah :

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat *motivator* bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi *motivator*.
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yaitu :

1. Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*): kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual sebagai kebutuhan terendah.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and Security Needs*): kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup .
3. Kebutuhan sosial (*Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness*): kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan atau *prestise* (*Esteem or Status Needs*): kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Aktualisasi diri (*Self Actualization*): Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.



Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow

Sumber: Rivai (2011)

2. Herzberg's Two Factors Motivation Theory

Teori Motivasi Dua Faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* atau sering juga disebut Teori Motivasi Kesehatan (*Factor Higienis*). Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam kebutuhan yaitu : kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors* yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman dan kesehatan badaniah dan 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. Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain sebagai berikut.

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.
- b. 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.
- c. 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 pekerja serta memberikan kesempatan baginya untuk maju. (Hasibuan, 2012: 157).

3. Teori X dan Teori Y. 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 tradisional), penganut teori ini diidentifikasi dengan ciri-ciri seperti; rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja, umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain, karyawannya lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Teori Y (teori demokratik), penganut teori ini diidentifikasi dengan ciri-ciri seperti; rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat, dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal, kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada pundaknya, selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran organisasi (Hasibuan, 2012: 160).

4. Teori Motivasi David McClland (*Achievement Motivation Theory*)

Menurut McClland, orang yang mempunyai kebutuhan untuk keberhasilan (*the need to achieve*) yakni mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai sesuatu mempunyai ciri-ciri sebagai berikut; mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah tetapi tujuan ini cukup merupakan tantangan untuk dapat dikerjakan dengan baik, secara pribadi mereka dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila dikerjakan sendiri. Penganut teori ini senang kepada pekerjaan itu dan merasa sangat berkepentingan dalam keberhasilannya sendiri. Dalam pekerjaan mereka dapat memberikan gambaran pekerjaannya (Manullang, 2008: 185). Menurut teori McClland (Hasibuan, 2012: 162) menyatakan ada tiga hal yang memotivasi seseorang yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

5. Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja, yaitu; upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju atau mendapatkan promosi, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar, dan pengakuan atas prestasi, (Hasibuan, 2012: 163).

6. Teori Kebutuhan Model Edward

Edward mengatakan bahwa ada 15 macam kebutuhan yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk dapat melakukan sesuatu lebih baik daripada orang lain, yang memotivasi seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien sehingga mencapai prestasi yang lebih tinggi (*Achievement*).
2. Kebutuhan untuk mendengarkan pendapat orang lain, mengikuti petunjuk yang di berikan, memberikan pujian kepada orang lain, dan penyesuaian diri terhadap adat istiadat (*Deference*).
3. Kebutuhan untuk melakukan sesuatu secara teratur, membuat rencana secara detail, dan melakukan kegiatan secara teratur (*Order*).
4. Kebutuhan untuk diperhatikan orang lain serta menjadi pusat perhatian dari kelompok (*Exhibition*).
5. Kebutuhan untuk tidak tergantung pada orang lain, hidup mandiri, dan tidak mau diperintah (*Autonomy*).
6. Kebutuhan untuk berhubungan dengan lingkungan, menjalin persahabatan, atau berpartisipasi dalam kelompok (*Affiliation*).
7. Kebutuhan untuk memahami perasaan orang lain dan mengetahui perilaku lingkungan (*Intracception*).
8. Kebutuhan untuk mendapatkan bantuan, simpati, dan afeksi dari orang lain terhadap dirinya (*Succorance*).
9. Kebutuhan untuk mendominasi kelompok, memimpin, menasihati, dan mempertahankan pendapatnya (*Dominance*).

10. Kebutuhan perasaan bersalah dan diberi hukuman jika ia berdosa (*Abasement*).
11. Kebutuhan untuk membantu orang lain yang sedang dalam kesulitan, bersimpati, dan berbuat baik kepada orang lain (*Nurturance*).
12. Kebutuhan untuk melakukan pembaruan, tidak menyukai rutinitas, senang berpergian, serta melawan adat istiadat (*Change*).
13. Kebutuhan untuk dapat bertahan pada suatu kegiatan hingga selesai dan tidak menyukai gangguan pada saat bekerja (*Endurance*).
14. Kebutuhan untuk mendekati lawan jenis dan ingin dianggap menarik oleh lawan jenis (*Heterosexuality*).
15. Kebutuhan untuk mempertanyakan pendapat orang lain, mengkritik, menyalahkan, dan senang pada kekerasan (*Aggression*).

b. Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer. Apabila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, hasilnya akan diperoleh baik untuk hari esok. Jadi, hasil yang akan dicapai tercermin pada bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Yang termasuk ke dalam teori motivasi proses adalah :

1. Teori Harapan (*Expectancy theory*)

Dikemukakan oleh Victor Vroom, teori ini mendasarkan pada tiga konsep penting, yaitu; harapan (*expentancy*), nilai (*valence*), dan pertautan (*inatrumentality*).

1. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik/salah), bukan atas suka/tidak suka. Pemberian kompensasi harus berdasarkan internal kontigensi, demikian pula pemberian hukuman harus berdasarkan pada penilaian yang objektif dan adil. Jika dasar keadilan diterapkan dengan baik oleh atasan, maka gairah kerja bawahan cenderung meningkat.

a. Teori Pengukuhan (*Rereinforcement theory*)

Teori ini didasarkan oleh hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan kompensasi. Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis, yaitu; pengukuhan positif (*positive reinforcement*) yaitu tambahannya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuh positif diterapkan secara bersyarat, dan pengukuhan negatif (*negative reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengaruh negatif dihilangkan secara bersyarat (Hasibuan, 2012: 167).

2.1.1.3. Indikator-Indikator Motivasi

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Maslow dalam Sanusi (2014: 68) adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*).

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan dan minum, tempat tinggal, bebas dari sakit.

b. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*).

Kebutuhan keamanan dan rasa aman adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang meliputi keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

c. Kebutuhan sosial (*social needs*).

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang meliputi akan kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.

d. Kebutuhan penghargaan diri (*esteem needs*).

Kebutuhan harga diri meliputi kebutuhan akan harga diri dan penghargaan dari orang lain seperti pengakuan akan prestasi, harga diri, dan perhatian.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*).

Jika karyawan mempunyai kebiasaan masuk perusahaan tepat waktu, disiplin, maka perilaku kerja juga baik. Artinya jika karyawan diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

2.1.1.4. Jenis Motivasi

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

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

1. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat 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.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2012: 43) mengemukakan 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.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja, Kadarisman (2012: 300).

Menurut Bartono dan Ruffino (2010: 158) mengemukakan lingkungan kerja yang panas, pengap, bising, dan penuh masalah menyebabkan orang mudah

marah, tersinggung, berkata keras atau kotor, dan menjadi reaktif, *over reponsif*, dan lebih vokal dari pegawai yang dibesarkan di lingkungan non-lapangan. Kondisi dan situasi membentuk sistem nilai dan budaya kerja. Yang harus diketahui oleh supervisor adalah apakah sistem nilai dan kondisi setempat itu menghalangi misi atau tidak. Anak buah yang dibentuk di lingkungan yang menjadi *informal group* atau *gang* dalam perusahaan, dapat dirangkul dan diarahkan menjadi tim kerja positif yang mendukung. Dengan mengidentifikasinya maka diketahui kondisi dan situasi lingkungan kerja yang sebenarnya.

Menurut Bartono dan Ruffino, (2010: 158) beberapa ciri-ciri lingkungan kerja antara lain:

1. Lingkungan kerja normal dan stabil
2. Lingkungan yang stagnan
3. Lingkungan dinamis dengan pekerjaan yang antusias
4. Lingkungan kerja yang bergejolak dan resah

Berdasarkan penjabaran tersebut di atas maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai

apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat untuk bekerja dan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.2.2. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut Sedermayanti (2011: 26) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

b. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, bisa dinyatakan dalam presentase.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu gangguan dalam lingkungan kerja yang cukup menyibukkan para karyawan untuk mengatasi masalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

g. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

2.1.2.3. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011: 26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi menjadi 2 kategori, yakni:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan langsung dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

1.1.3. Kinerja

1.1.3.1. Pengertian Kinerja

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* (Mahsum dalam Masana, 2012: 81).

Kinerja adalah sesuatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Helfert dalam Rivai, 2011: 604).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2014: 9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2012: 95).

2.1.3.2. Klasifikasi Ukuran Kinerja

Menurut Wirawan (2009: 7) kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor lingkungan internal perusahaan, faktor lingkungan eksternal perusahaan dan faktor internal karyawan atau pegawai.

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measure*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang

dapat dikuantitatifkan dan mengusahkan data setelah kejadian. Sementara itu, indikator kinerja dapat dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atau dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) dari pada retrospektif (melihat kebelakangan). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

2.1.3.3. Indikator-Indikator Kinerja

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja menurut Wibowo (2014: 85) adalah sebagai berikut:

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

c. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik

dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan,

menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.1.3.4. Faktor-Faktor Penilaian Kinerja

Menurut Moeheriono (2012: 139) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri dari empat aspek, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset dan lain-lain.
2. Perilaku yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
3. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.

4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama *sales* besar omset penjualan selama satu bulan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai motivasi, lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini beberapa analisis data penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis :

1. Menurut Ririvega Kasenda (2013), dengan judul “Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3.438 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.001 tersebut sama dengan 0.05.
2. Menurut Pilatus Deikme (2013), dengan judul “Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa motivasi

berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 7.468 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut sama dengan 0.05.

3. Menurut Richard, Christoffel dan Greis (2014), dengan judul “Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Grapari Telkomsel Manado” memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1.343 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.001 tersebut sama dengan 0.05.
4. Menurut Ismiyanto dan Bambang (2014), dengan judul “Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Central Artha-Tegal”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4.764 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut sama dengan 0.05.
5. Menurut Ragil Permansari (2013), dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t

hitung sebesar 6.023 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut sama dengan 0.05, lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5.379 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0.000 tersebut sama dengan 0.05

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

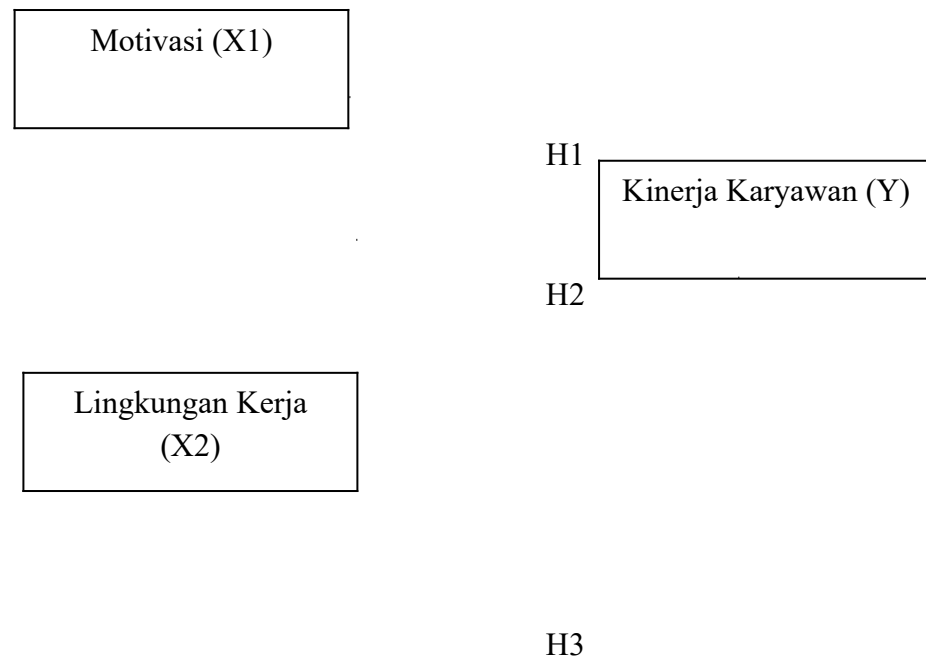
No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ririvega Kasenda (2013)	Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.
2.	Pilatus Deikme (2013)	Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua.
3.	Richard, Christoffel dan Greis (2014)	Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> Pada Grapari Telkomsel Manado	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan <i>Outsourcing</i> pada Grapari Telkomsel Manado.

4.	Ismiyanto dan Bambang (2014)	Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Central Artha-Tegal	Analisis Regresi Linier Berganda	Perilaku pimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Central Artha-Tegal.
5.	Ragil Permansari (2013)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang.

2.3. Kerangka Pemikiran

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang dapat mendukung kinerja karyawan tersebut adalah motivasi dan lingkungan kerja.

Dengan motivasi yang tinggi dari karyawan, serta lingkungan kerja yang baik pula akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2).

Dari gambar 2.2 dijelaskan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berusaha dengan maksimal. Sebaliknya, motivasi yang rendah akan membuat kinerja karyawan tidak maksimal. Sedangkan variabel lingkungan kerja yang baik akan dapat

meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, tinggi rendahnya motivasi dan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar. Jadi, hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis termasuk salah satu proposisi di samping proposisi-proposisi lainnya. Hipotesis dapat didedukasi dari proposisi lainnya yang tingkat keberlakuannya lebih universal. Oleh karena itu, hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis dapat juga berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu di antara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang kebenaran (Sanusi, 2012: 44).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia.
- H3 : Motivasi dan lingkungan secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia.