

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Teoritis

2.1.1. Pengertian Motivasi

Menurut Rivai (2005) dalam Kadarisman (2014: 276) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Siagian (1995) dalam Sutrisno (2009: 110) motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Sunyoto, 2012: 11).

Motivasi berbeda-beda di antara orang-orang tergantung dari banyak faktor-faktor seperti kewibawaan, ambisi, pendidikan, dan umur. Seorang manajer

yang tidak bermotivasi untuk kemajuan dan berhasil, akan mendapatkan hal yang sangat sulit untuk memotivasikan orang-orang lain. Motivasi diri sendiri berasal dari keinginan yang keras untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tidak peduli kesulitan-kesulitan apapun yang harus diatasi. Pemikiran-pemikiran positif dan ketaatan kepada jalannya kegiatan, yang dinyatakan, yang juga merupakan faktor-faktor motivasi (Terry dan Rue, 2012: 168).

Menurut Stoner (1996) dalam Pasolong (2008: 138) motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Definisi Stoner disebutkan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan perilaku manusia adalah arah tekad tertentu. Sedangkan menurut Luthans (2006) dalam Pasolong (2008: 138). Motivasi adalah sebagai sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau insentif.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009: 116) motivasi sebagai proses psikologis seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup.

Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang lain untuk bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana dan,
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa.

Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik.

Fungsi supervisor dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian, mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab.

Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan

untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel.

Peraturan yang bersifat melindungi karyawan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.1.1.2 Langkah-Langkah Memotivasi

Manurut Sunyoto (2012: 17) dalam memotivasi, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin sebagai berikut:

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan.
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk-bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realitas.

2.1.1.3 Tujuan Motivasi

Menurut Saydam (2000) dalam Kadarisman (2014: 291) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

2.1.1.4 Teori Motivasi

Menurut Sutrisno (2009: 121) tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. Karena alasan itu para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi. Teori motivasi dikelompokkan dua aspek yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

1. Teori Kepuasan

Teori kepuasan dipelopori oleh F. W. Taylor, Abraham H. Maslow, David McClelland, Frederick Herzberg, Clayton P. Aldefer, dan Douglas McGregor (Hasibuan, 1999 dalam Sutrisno 2012: 122).

a. F. W. Taylor dengan teori Motivasi Konvensional

Teori konvensional ini termaksud *content theory*, karena F. W. Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras.

b. Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Teori ini mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*)
- 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety*)
- 3) Kebutuhan hubungan sosial (*Affiliation*)
- 4) Kebutuhan pengakuan (*Esteem*)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization*)

c. David Mcclelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja yaitu kebutuhan akan:

- 1) *Need for achievement* (kebutuhan untuk mencapai sukses)
 - 2) *Need for affiliation* (kebutuhan hubungan sosial)
 - 3) *Need for power* (kebutuhan untuk menguasai)
- d. Frederick Herzberg dengan Teori Model dan Faktor
- Menurut teori ini pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:
- 1) Faktor pemeliharaan (*maintenance faktor*)
 - 2) Faktor motivasi (*motivation faktor*)
- e. Clayton P. Alderfer dengan teori ERG
- Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow, dimaksud untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori Maslow. Dalam memodifikasi ini manfaat kelima tingkat teori Maslow menjadi tiga macam saja.
- 1) *Existence* (Keberadaan)
 - 2) *Relatedness* (Kekerabatan)
 - 3) *Growth* (Pertumbuhan)
- f. Douglas McGregor dengan Teori X dan Y
- Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Teori ini memandang manusia dengan kaca mata gelap dan buram yang menganggap manusia itu:
- 1) Malas dan tidak suka bekerja
 - 2) Kurang bisa bekerja keras, menghindari tanggung jawab
 - 3) Memementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.

- 4) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu

Prinsip umum teori Y amat jauh berbeda dari teori X. Teori ini dapat dikatakan merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, karena itu disebut sebagai teori potensial.

Adapun teori Y memandang manusia itu pada dasarnya:

- 1) Rajin, aktif dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
- 2) Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi.
- 3) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- 4) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

Kesimpulannya dari teori X dan Y sebagai berikut:

- 1) Kedua teori ini pada dasarnya memang berlaku dan dapat kita terima dalam memandang manusia, tipe-tipe perilaku yang cocok dengan kedua teori tersebut.
- 2) Dalam memberi motivasi kepada bawahan, seorang pimpinan harus mempunyai kualifikasi bawahan, apakah mereka tipe X atau Y, manusia tipe X memerlukan gaya kepemimpinan otoriter, sedangkan manusia tipe Y memerlukan gaya kepemimpinan partisipatif.

2. Teori Motivasi Proses

Teori proses ini sangat berbeda dengan teori-teori kepuasan. Teori ini memusatkan perhatian pada bagaimana motivasi terjadi. Ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal, yaitu teori harapan, keadilan, dan pengukuhan.

a. Teori Harapan

Teori harapan menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu.

b. Teori Kedlian

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka.

c. Teori Pengukuhan

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

2.1.1.5 Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Edison, dkk. (2016: 184) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Meliputi tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan, tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.

2. Kebutuhan rasa aman

Meliputi tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya, tingkat penerimaan (perasaan yang

menyenangkan) terhadap rekan kerja, tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja, tingkat kepastian program pension hari tua.

3. **Kebutuhan untuk disukai**

Meliputi tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya, tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya, tingkat persamaan karyawan dimata pemimpin.

4. **Kebutuhan harga diri**

Meliputi tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya, tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.

5. **Kebutuhan pengembangan diri**

Meliputi tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2009: 118) Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termaksud juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan

lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2012: 43).

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntun tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. (Sedarmayanti, 2011: 28).

Menurut Bartono dan Ruffino (2010: 58) bahwa supervisor perlu memahami karakter, kondisi dan situasi lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja seorang supervisor di lapangan lebih terbuka, lebihleluasa dan dapat menerima interaksi yang tak seharusnya yang bukan lapangan.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 26) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja langsung yang berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain). Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

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

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 28) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak

menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur/suhu udara di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena

makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu: lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan 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. Pemakaian *air condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang

diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.2.4 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut (Sunyoto, 2012: 44) :

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu hubungan kerja yang datangnya dari rekan-rekan kerja, maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi apabila hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan harmonis. Sedangkan hubungan kerja kelompok maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang baik secara individu maupun secara kelompok.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising 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.

3. Peraturan Kerja

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

4. Penerangan

Dalam hal ini penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika 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.

5. 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 terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2.1.3. Produktivitas

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas

Menurut Sunyoto (2012: 41) Secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental, secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap yang digunakan.

Menurut Mali (1978) dalam Sedarmayanti (2009: 57) mengatakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Menurut Muchdarsyah, (2003) dalam Yuniarsih dan Suwatno (2011: 157) dijelaskan bahwa produktivitas sebagai ukuran atas penggunaan sumber daya organisasi yang dinyatakan sebagai rasio antara output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Semakin banyak produk yang dihasilkan dalam waktu yang singkat dan tenaga kerja yang sedikit maka dapat dikatakan tingkat produktivitas atau perusahaan tinggi.

Upaya peningkatan produktivitas secara terus-menerus dan menyeluruh merupakan satu hal yang penting tidak saja berlaku bagi setiap individu pekerja, melainkan juga bagi perusahaan/industri. Dengan peningkatan produktivitas maka tanggung jawab manajemen akan terpusat pada segala upaya dan daya untuk melaksanakan fungsi dan peran dalam kegiatan produksi, khususnya yang bersangkutan paut dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber input (Wignjosoebroto, 2008: 03).

Menurut Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2009: 100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini. Sedangkan menurut Ravianto (1991) dalam Sutrisno (2009: 100) mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak (1993) dalam Sutrisno (2009: 103) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Pelatihan.

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental

karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

2.1.3.3 Indikator-Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2009: 104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hasil kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.3.4 Upaya Peningkatan Produktivitas

Menurut Siagian (2002) dalam Sutrisno (2009: 105) bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja. Adapun faktor-faktor tersebut ialah:

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi

diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntunan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal.

2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat.

3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsure yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu karya dan penerapan gaya manajemen yang partisipatis melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group sebagai berikut:

1. Jurnal Warnantidan Zulfah (2015) dengan judul: *“Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta*

Raya dan Tangerang Area Lenteng Agung”. Memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi sederhana, bahwa: hasil perhitungan menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerjadiperoleh t_{hitung} sebesar 2.105 dengan signifikansi 0.041 dengan demikian terlihat bahwa tingkat signifikansi adalah dibawah 0.05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.105 > 1.681$) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga H_a diterima.

2. Jurnal Hamonangan, dkk (2015) dengan judul: “*Pengaruh Keterampilan Upah Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan*”. Memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi secara parsial bahwa:
 - a. Signifikan pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 5,339 > 1,694 t_{tabel}$, dengan nilai $t_{sig} = 0.000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,349 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan sebesar 0,349.
 - b. Signifikan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 4,028$ dan $t_{tabel} 1,694$ dengan nilai $t_{sig} = 0,000$ yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dari nilai koefisien sebesar 0,518 dengan demikian artinya secara parsial variabel lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 0,518.

3. Jurnal Suseno dan Munir(2013) dengan judul: “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan Study pada PT. Gudang Garam Tbk*”. Memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,521 dengan taraf signifikansi 0,04. taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
4. Jurnal Maya, dkk (2015) dengan judul: “*Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*”. Memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linear berganda, bahwa: nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,368 > t_{tabel}$ yaitu 1,997. Jadi nilai $t_{hitung} = 0,368 > t_{tabel} = 1,997$, artinya ada pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga H_1 diterima.
5. Jurnal Harimisa (2013) dengan judul: “*Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Sario Kota Manado*”. Memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linear berganda, bahwa: nilai t hitung sebesar 3,006 dimana kalau dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,67, hal ini berarti bahwa t hitung $>$ t tabel, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

6. Jurnal Rumandor (2013) dengan judul: “*Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan*”. Memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linear berganda, bahwa: Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja tetapi tidak signifikan karena tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,538. Hal ini berarti bahwa motivasi penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, namun hasil ini belum signifikan.
7. Jurnal Header dan Syamsuddin (2014) dengan judul: “*Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo*”. Memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: hasil hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,130 dan nilai t hitung sebesar 3,352 dengan nilai signifikan sebesar 0,005 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak.
8. Jurnal Luly dan Sepang (2015) dengan judul: “*Analisis Metode Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara*”. Memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: Nilai t_{hitung} untuk variabel

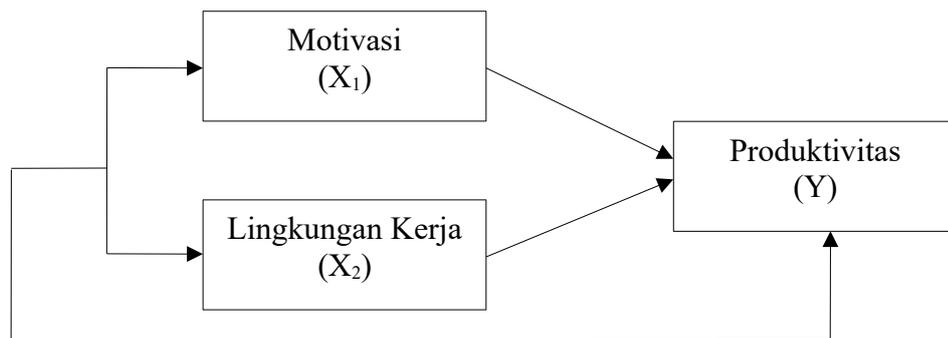
motivasi kerja sebesar 4,207 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,675 dengan tingkat signifikan $0,038 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan demikian hipotesis alternatif dapat diterima.

9. Jurnal Mayasari dan Hendratmoko (2013) dengan judul: “*Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinarmas Multifinance di Surakarta*”. Memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi adalah 0,498 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin meningkat produktivitas kerja. Hasil olah data juga menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan.
10. Jurnal Malonda (2013) dengan judul: “*Kepuasan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado*”. Memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 3, 586 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, hingga H_0 ditolak artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan demikian hipotesis alternatif dapat diterima.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran atau kerangka pikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi, dan telaah kepustakaan, tinjauan pustaka dan landasan teori.

Kerangka pemikiran dikatakan baik apabila dapat mengidentifikasi variabel-variabel penting sesuai dengan permasalahan penelitian dan secara logis mampu menjelaskan keterkaitan antar variabel. Hubungan antar variabel bebas dan variabel tidak bebas/terikat, dijelaskan secara rinci atau singkat dan logis (Rianse dan Abdi, 2008: 85). Berikut adalah kerangka penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis itu berarti patokan, pendirian, dalil yang dianggap benar. Juga berarti persangkaan, dugaan yang dianggap benar untuk sementara waktu dan perlu dibuktikan kebenarannya. Jadi hipotesis itu merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, yang harus diuji kebenarannya dengan jalan melakukan penelitian. Hipotesis merupakan ide inti suatu penelitian. Hipotesis yang dibangun harus fokus dan selektif pada sesuatu yang diteliti, dan tidak banyak mengangkat hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan masalah yang diteliti (Rianse dan Abdi,

2008: 87). Dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group.

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group.

H₃: Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group.