BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Teoritis

2.1.1. Definisi Kinerja

Menurut Hasibuan, (2012: 94) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Sinambela, (2012: 5) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu atau keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah diperlukan, sebab kinerja akan diketahui mengenai seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut August W. Smith (1982: 393) dalam Serdamayanti, (2009: 50) menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut T.R. Mitchell (178: 343) dalam Serdamayanti, (2009: 51) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu, *quality of work, promptness, initiative, capability, communication.*

Faktor produksi manusia tidak hanya bekerja secara fisik saja, melainkan juga bekerja secara fikir atau berfikir. Optimalisasi sumber daya kerja menjadi titik sentral dalam meningkatkan kinerja dari setiap karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan yang sangat

penting dalam menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja suatu perusahaan tidak lepas dari setiap individu yang terlibat didalamnya, kinerja merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil kerjanya, baik secara kualitas dan kuantitas. Hal ini sesuai sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Widhayu, dkk (2013: 2) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau prestasi yang didapatkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang didasarkan atas pengalaman dan usahanya dalam menjalankan tanggung jawabnya. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari setiap karyawan, maka karyawan harus melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik.

2.1.2. Tujuan penilaian kinerja karyawan

Tujuan dari penilaian kinerja karyawan/pegawai adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia organisasi.

Menurut Hadi, (2014: 113) yang mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan bagian terintegrasi dengan manajemen kinerja, maka tujuan penilaian kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Memberikan umpan balik untuk memperbaiki prestasi kerja karyawan.

2. Sebagai dasar pemberian kompensasi.
3. Sebagai salah satu referensi untuk penempatan karyawan, seperti : promosi, mutasi/rotasi.
4. Sebagai referensi dalam menetapkan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
5. Sebagai referensi dalam perencanaan dan pengembangan karir.
6. Sebagai referensi untuk melakukan koreksi terhadap kesalahan desain pekerjaan.
7. Menciptakan rasa adil dan menumbuhkan motivasi karyawan.
8. Meningkatkan fungsi komunikasi atara karyawan dengan atasan langsung.

2.1.3. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hadi, (2014: 114-119) penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur prestasi kerja. Ada berbagai metode untuk mengukur prestasi kerja. Dari sisi dimensi waktu, ada metode penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu dan metode masa datang. Kelebihan dari metode penilaian yang berorientasi pada masa lalu ialah mengukur prestasi yang sudah terjadi, sampai derajat tertentu, dan mudah diukur: tetapi kelemahannya ialah prestasi kerja yang sudah terjadi tidak dapat diubah. Hampir semua metode yang dijelaskan dibawah berorientasi pada masa lalu, kecuali metode dengan pendekatan *Manajement By Objective* (MBO) yang masuk dalam penilaian kinerja berorientasi masa yang akan datang.

1. Pendekatan Komperatif

Pendekatan komperatif menurut penilai untuk membandingkan kinerja karyawan satu dengan karyawan lainnya. Pendekatan ini menggunakan suatu penilaian secara menyeluruh terhadap kinerja masing-masing karyawan kemudian membuat ranking dalam suatu kelompok tertentu.

a. *Ranking*

Metode *rangking* adalah teknik yang sederhana, karena manajer menetapkan urutan karyawan yang terbaik hingga karyawan terjelek.

b. *Forced Distribution* (Distribusiyang dipaksakan)

Teknik ini juga menggunakan format ranking, tetapi karyawan dimasukan dalam kategori tertentu yang sudah ditetapkan. Misalnya ditetapkan 5 kategori, yaitu 10% sangat baik, 20% berikutnya baik, 40% berikutnya sedang, 20% berikutnya kurang, dan 10% terjelek. maka ke-10 karyawan seperti pada metode ranking tadi dikategorikan sebagai berikut:

1) Sangat baik 10% karyawan yang ada di ranking 1
2) Baik 20% karyawan yang ada di ranking 2,3
3) Sedang 40% karyawan yang ada di ranking 4,5,6,7
4) Kurang 20% karyawan yang ada di ranking 8,9
5) Jelek 10% karyawan yang ada di ranking 10

Pada umumnya perusahaan menerapkan distribusi normal berbentuk lonceng, yaitu 5% untuk penilaian luar biasa, 15% di atas rat-rat, 60% masuk dalam standar, dan sisanya adalah di bawah standar.

c. *Paired comparison* (Pembandingan berpasangan)

Metode ini menuntut penilaian untuk membandingkan seluruh karyawan yang ada dalam satu kelompok atau unit kerja. Perbandinagnnya adalah satu karyawan dengan karyawan lainnya.

d. *Point Allocation Rating* (Model alokasi nilai)

Pendekatan ini mirip dengan model ranking, akan tetapi penilai diberi angka misalnya 100 untuk didistribusikan kepada 5 karyawan. Karyawan yang lebih baik akan mendapatkan angka lebih besar. Kebaikan metode ini ialah penilai dapat mengevaluasi perbedaan relative diantara para karyawan, meskipun masih ada kesalahan akibat *halo effect* atau *recency effect*.

2. Pendekatan atribut dengan skala penilaian grafik

Pendekatan ini memusatkan perhatian pada sejauh mana individu memiliki atribut tertentu (ciri atau sifat) yang memberikan kontribusi pada pelaksanaan pekerjaan. Bentuk paling umum dari metode ini ialah dengan *graphic rating scale* atau skala penilaian grafik.

3. Pendekatan keperilakuan

Metode penilaian kinerja dengan pendekatan keperilakuan mendefinisikan perilaku karyawan yang efektif dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.3.1. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja pada penelitian ini diambil Menurut Hersey, Blancharddnan Johnson dalam (Wibowo, 2011:102) yaitu :

1. Tujuan

   Tujuan menunjukkan kearah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

   Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. 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.

4. Alat atau sarana

   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.

5. Kompetensi

   Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

Kompetensi memungkinkan seseorangmewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

   Motif merupakan alasanatau pendorog bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

7. Peluang

   Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

2.1.2. Pendidikan

2.1.2.1. Definisi Pendidikan

Di dalam pembangunan yang berencana dan bertahap dengan harapan terjadinya pertumbuhan yang baik dan stabil, maka perencanaan pendidikan dan perencanaan tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat menentukan berhasil tidaknya pembangunan itu. Tenaga kerja sebagai obyek dan juga subyek pembangunan perlu diperhatikan karena tenaga kerja itu merupakan penggerak utama dari pembangunan itu sendiri. Aspek-aspek tenaga kerja seperti pendidikan dan pembinaan kemampuannya perlu disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan pembangunan. Adanya suatu perencanaan tenaga kerja adalah untuk mencegah terjadinya penghamburan dana dan daya serta meningkatkan produksi dan

produktivitas seoptimal mungkin. Hal ini diutamakan untuk mencapai tingkat pengelolaan jabatan setinggi-tingginya dengan hasil kinerja sebaik-baiknya.

Apabila kesempatan kerja itu telah tersedia timbul masalah-masalah lain berupa soal-soal bagaimana, di mana, oleh siapa, dan kapan kesempatan kerja itu akan diisi dengan tenaga kerja yang sesuai kuantitas dan kualitas sehingga tercipta kinerja yang baik, sesuai dengan perkembangan teknologi yang ada.

Dalam perkembangan saat ini, kita tidak dapat mengabaikan persoalan urbanisasi yang meningkat, sebagai akibat dari tidak ada atau tidak menariknya pekerjaan serta tidak betahnya orang-orang yang telah mencapai usia kerja sebagai lulusan dan *drop out* dari sekolah-sekolah dan lembaga-lembaga pendidikan lainnya yang tinggal di daerah pedesaan. Padahal di daerah perkotaan belum cukup tersedia lapangan dan kesempatan kerja yang sesuai untuk menampung mereka. Karena semakin kompleksnya masalah ini dan agar penanggulangannya dapat lebih berhasil baik maka perlu dibuat rencana yang menyeluruh mengenai pendidikan dan pembinaan tenaga kerja itu bagi usaha-usaha pembangunan. Sumber daya manusia mencakup semua energi keterampilan, bakat dan pengetahuan manusia yang digunakan untuk tujuan produksi dan jasa-jasa yang bermanfaat. Pendekatan sumber daya manusia menekankan bahwa tujuan pembangunan ialah memanfaatkan tenaga manusia sebanyak mungkin dalam kegiatan-kegiatan yang menghasilkan produk atau jasa.

Menurut Sutrisno, (2011: 65) pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Peserta didik merupakan

masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dari kurikulum yang ada, menghasilakan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya.

Bagi pekerja, pendidikan merupakan suatu yang terus-menerus berproses dalam dirinya, baik yang menyangkut pendidikan teknis pekerjaan di lapangan ataupun pendidikan konseptual atau keterampilan manajerial (Bartono & Ruffino, 2010: 309).

Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan totalitas intraksi manusia untuk mengembangkan manusia menjadi manusia seutuhnya dengan melalui proses terus menerus berkembang sehingga dapat menciptakan manusia yang berakhlak, memiliki pengetahuan, dan menghasilkan sumberdaya manusia yang baik.

2.1.2.2.Pembinaan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan

Menurut Serdamayanti, (2009: 29), pengembangan sumber daya manusia secara makro merupakan hal yang penting dalam rangka mencapai tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana di seratai pengelolaan yang baik dapat menghemat sumber daya alam, karena pengelolaan dapat dilakukan dengan lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi sebagai salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus. Karena organisasi harus berkembang, untuk mengganti peubahan diluar organisasi. Untuk itu maka kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus terus menerus ditingkatkan seirama dengan kemajuan dan perkembangan organisasi (Serdamayanti, 2009: 29).

2.1.2.3.Peranan Pendidikan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Peran pendidikan adalah memberikan bimbingan, pengajaran dan latihan. Disatu pihak, organisasi yang mempekerjakan tenaga kerja yang menjalankan roda organisasi mulai dari kelompok manajerial sampai dengan petugas yang melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis operasional, mengharap dan bahkan menuntut kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi (Serdamayanti, 2009: 39).

Pendekatan sumber daya manusia menekankan bahwa tujuan pembangunan ialah memanfaatkan tenaga manusia sebanyak mungkin dalam kegiatan-kegiatan yang menghasilkan produk atau jasa. Peranan pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia ialah sebagai berikut:

1. Hanya melalui pendidikanlah manusia dapat melaksanakan Pasal 31 UUD 1945, “Tiap-tiap warga negara berhak mendapat pengajaran” yang sesuai dengan pembukaan UUD 1945 alinea keempat sebagai tuntunan konstitusional bagai rakyat Indonesia, yaitu “mencerdaskan kehidupan bangsa. ”
2. Pendidikanlah yang berperan membangun manusia yang akan melaksanakan transformasi sosial ekonomi yang sesuai dengan tujuan bangsa Indonesia agar tumbuh dan berkembang atas kekuatan sendiri menuju masyarakat yang adil dan makmur, sebab pembangunan memerlukan keterampilan-keterampilan untuk menggunakan teknologi maju.
3. Pendidikan besar sekali peranannya dalam pembangunan sumber daya manusia, yaitu membina manusia menjadi tenaga produktif atau man power. Itulah sebabnya, ada pendekatan pendidikan yang dikenal dengan *man power approach*.
4. Dengan perantaraan pendidikanlah dapat dilaksanakan perubahan sosial budaya, yaitu pengembangan ilmu pengetahuan, penyesuaian nilai dan sikap yang mendukung pembangunan, penguasaan berbagai keterampilan dalam penggunaan teknologi maju untuk mempercepat proses pembangunan.
5. Pendidikanlah yang berperan membentuk kepribadian yang berorientasi kepada prestasi merupakan inti wiraswata, antara lain bekerja dengan rencana dan berani mengambil resiko yang diperhitungkan dengan baik,

bertanggung jawab atas pekerjaannya, bekerja dengan hasil yang jelas yang dapat diukur dengan sukses atau gagal.

6. Pendidikanlah yang mampu memberikan sumbangan terhadap manusia agar manusia dapat memperhitungkan dimensi sumber daya manusia dan pengembangan lapangan kerja.
7. Pendidikanlah yang berperan untuk memberikan perawatan yang baik terhadap tenaga kerja yang akan mengisi pembangunan mengenai kesehatannya, peningkatan kemampunannya, disiplin kerjanya, pengetahuannya dan keterampilan-keterampilannya diperlukan latihan.
8. Pendidikanlah yang membekali manusia agar mampu mengantisipasi lapangan pekerjaan yang mencukupi, sesuai dengan pertumbuhan penduduk yang relatif cepat, sehingga teratasi pengangguran dari kelompok usia kerja, atau terdapat keseimbangan kesempatan kerja dengan jumlah angkatan kerja.
9. Pendidikanlah yang mampu memberikan sumbangan terhadap manusia di desa-desa yang hasil kerja dan penghasilannya sebagai sumber daya yang rendah. Pada umumnya rakyat di desa hidup sebagai buruh, tani yang tidak mempunyai keahlian, maupun keterampilan tertentu, hanya hidup dari nenek moyangnya, dan terutama hanya mengandalkan tulang dan ototnya. Dengan kata lain, energi dan potensinya tidak berdaya guna dan berhasil.
10. Pendidikan pulalah yang berperan untuk memberikan pedoman kepada manusia, agar kepada rakyat di desa-desa diberikan pendidikan yang dapat mengubah sikap dan pandangan hidupnya, tanpa mengubah sifat tradisi

naluri yang baik-baik dan menguntungkan bagi kehidupan dan penghidupannya, serta memperhatikan sampai seberapa jauh budaya rakyat desa untuk dapat menerima pendidikan itu. Pada umumnya rakyat di desa sukar untuk menerima gagasan pembaharuan dari luar, karena masih kuat ikatan tradisinya, baik terhadap lingkungan alam maupun terhadap lingkungan sosial budayanya.

2.1.2.4.Menetapkan Tujuan Pendidikan

Menurut Serdamayanti, (2009: 31), tujuan pendidikan dan pelatihan pada hakekatnya merupakan perumusan kemampuan yang diharapkan dari pendidikan dan pelatihan tersebut. Karena tujuan pendidikan dan pelatihan adalah perubahan perilaku (kemampuan), maka tujuan pendidikan dan pelatihan dirumuskan dalam bentuk perilaku *(behavior objectives).* Misalnya setelah mengikuti pendidikan diharapkan peserta dapat melakukan pencatatan dan pelaporan secara benar. Dasar untuk menyusun tujuan pendidikan ini adalah hasil dari analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang akan dilakukan.

2.1.2.5.Indikator Pendidikan

Adapun indikator pendidikan pada penelitian ini diambil menurut Hasbullah, (2012: 2) yaitu:

1. Ideologi

   Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

2. Sosial Ekonomi

   Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

3. Sosial Budaya

   Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

4. Perkembangan IPTEK

   Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

5. Psikologi

   Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Bartono & 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.

Menurut Sutrisno, (2011: 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 pentingdidalam 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, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2012: 43).

Menurut Serdamayanti, (2011: 28) 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 menuntun tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan akan merasa nyaman dan melakukan pekerjaan dengan baik, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka karyawan tidak akan nyaman dalam bekerja.

2.1.3.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Serdamayanti, (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.

2.1.3.3.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Serdamayanti, (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 kinerja 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 diantarnya 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 factor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.3.4.Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja pada penelitian ini diambil menurut Sunyoto, (2012: 44) yaitu:

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 kinerja karyawan.

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 dimasudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2.1.4. Motivasi

2.1.4.1. Definisi 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 bertingkah 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 di atasi. 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. Defenisi 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.

Berdasarkan 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 berprilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

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 Interen

   Faktor interen 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 Eksteren

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 kesalahaan.

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.

2.1.3.3. Langkah-langkah Motivasi

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.

2.1.3.4. 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.

2.1.3.5. 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 dikelompokan 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, 2011: 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 (S*afety*)
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 Hezberg dengan Teori Model dan Faktor

Menurut teori ini pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

1) Faktor pemeliharaan (*maintenence faktor*)
2) Faktor motivasi (*motivation factor*)

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 kacamata gelap dan buram yang menganggap manusia itu:

1) Malas dan tidak suka bekerja
2) Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab
3) Mememementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
4) Kurang suka menerima perubahaan, 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 konduktif.

2) Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi.
3) Selalu ingin perubahaan 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 Keadilan

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.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan motivasi adalah sebagai penunjang berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Sehingga dengan usaha yang maksimal keinginan dan kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. Dalam pencapaian seseorang untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya tentunya membutuhkan dorongan agar kebutuhan dan keinginan tersebut tercapai sesuai yang diharapkan.

2.1.3.6. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi pada penelitian ini diambil menurut (Edison, dkk, (2016: 184) yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis

   Meliputi tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan, tingkat terpenuhnya 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.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang analisis pengaruh pendidikan dan lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Group di Kota Batam sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, dan Judul	variabel	Hasil Penelitian
1	Evi Wahyuningsih, dkk, (2013) Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar	X1= Motivasi X2= Gaya Disiplin X3= Kpmpetensi Y= Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Variabel yang palingdominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar adalah disiplin. Variabel motivasi, kedisiplinan dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandara Hasanuddin Makassar.
2	Munparidi, (2012) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang	X1= Kepemimpinan X2= Motivasi X3= Pelatihan X4= Lingkungan Kerja Y= Kinerja	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. Variabel kepemimpinan dan motivasi menurut analisa data di muka ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. Nilai F-hitung sebesar 29,809. Artinya bahwa secara bersama-sama faktor kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang.

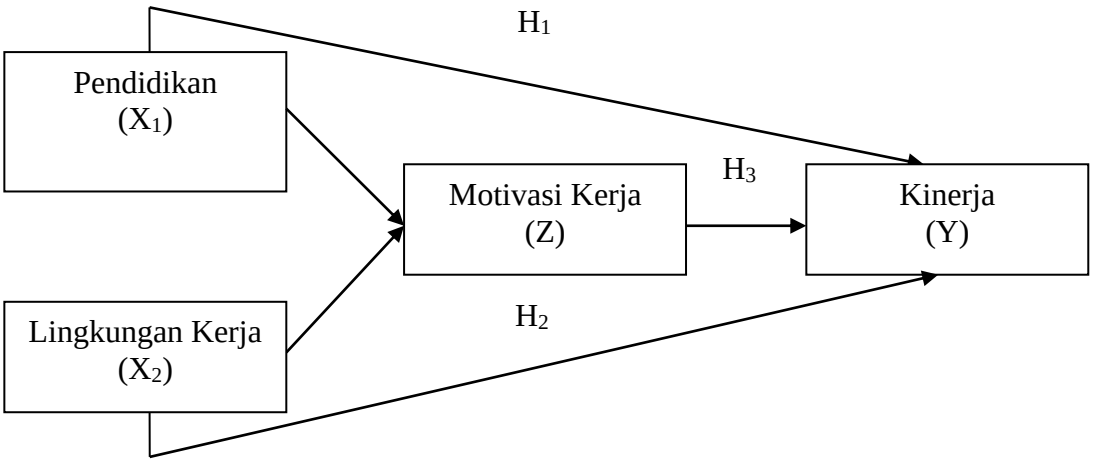
Tabel 2.1 Lanjutan

3	Widhayu Ningrum, Bambang Swasto Sunuharyo, & Moehammad Soe'oed Hakam, (2013) Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	X1= Pendidikan X2= Pelatihan Y= Kinerja karyawan	Hasil penelitian dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan dan pelatihan karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Sari Ika Rinawati & Kusni Ingsih, (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (Snvt) Kementrian Pekerjaan Umum Di Semarang	XI= Lingkungan Kerja X2= Kompetensi Y= Kinerja Z= Motivasi	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi menjadi variabel yang memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi menjadi variabel yang memediasi antara kompetensi terhadap kinerja karyawan
5	Musriha, (2013) *Influence of Teamwork, Environment on Job Satisfaction and Job Performance of the Cigarette Rollers at Clove Cigarette Factories in East Java, Indonesia*	X1 = kerja tim X2 = Lingkungan Y1 = Kepuasan Kerja Y2 = Kinerja Pekerjaan	Model hubungan antara variabel yang diteliti menunjukkan bahwa kerja tim dan lingkungan kerja berkorelasi signifikan dengan kepuasan kerja dan kinerja kerja rol rokok di tiga pabrik rokok kretek di Jawa Timur.

2.3. Kerangka Pemikiran

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

Kerangka pemikiran dikatakan baik apabila dapat mengidentifikasikan 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 penelitan 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 pendidikan dan lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di atas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1: Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cipta Group di Kota Batam.

H_2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cipta Group di Kota Batam.

H_3: Pendidikan dan lingkungan kerja berpengaruh melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Group di Kota Batam.