BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut Ernest J. McCormick dalam (Mangkunegara, 2016: 94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi berasal dari kata latin *movore* yang berarti dorongan atau daya penggerak, motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Sunyoto, 2015: 192). Menurut Sutrisno (Zulkifli H., Suwarno, & Yuliani, 2016) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong pelaku seseorang.

Menurut (Indryani & Budiarti, 2016: 7) mengemukakan motivasi kerja merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai. Menurut Malayu SP. Hasibuan (Sunyoto, 2015: 192) mendefinisikan motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang. menyimpulkan

motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuain diri. Penyesuain diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2016: 93).

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang dan akhirnya menimbulkan semangat atau dorongan kerja dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.1.1.2 Faktor Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Sunyoto, 2015: 194) motivasi dibagi menjadi beberapa teori, salah satunya yang paling populer adalah teori hierarki kebutuhan. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow yang menjelaskan bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Berdasarkan hal tersebut Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologi

   Merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman

   Meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial

   Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, reaksi bersama.

4. Kebutuhan penghargaan

   Meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas factor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualitas diri

   Merupakan kebutuhan hierarki dari Maslow yang paling tinggi, berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

Sebagaimana halnya teori-teori hierarki kebutuhan, teori ERG dari Clayton Alderfer (Sunyoto, 2015: 194) juga menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Berdasarkan teori ERG ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

1. Kebutuhan akan keberadaan

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang di dalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan dan keamanan.

2. Kebutuhan akan afiliasi

   Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja diperusahaan tersebut.

3. Kebutuhan akan pertumbuhan

   Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

2.1.1.3 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian (Indryani & Budiarti, 2016) adalah:

1) Kebutuhan fisik.
2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.
3) Kebutuhan sosial.
4) Kebutuhan akan penghargaan.
5) Kebutuhan perwujudan diri.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta

pengaturan kerja baik perseorangan maupun sebagai kelompok serta keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. (Mahajaya & Subudi, 2016: 28) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan menurut Nitisemito (1992: 25). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Farizki & Wahyuati, 2017: 2).

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor terbentuknya kinerja yang baik. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pekerja melakukan pekerjaannya sehari-hari, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai dapat bekerja dengan optimal. Menurut Nitisemito dalam Oktaviani dan Nainggolan (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.(Shandy & Rumangkit, 2017: 7)

Menurut (Shandy & Rumangkit, 2017: 4) 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. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) dalam (Hardiyana & Helwiyan, 2011: 4) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisk

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.

2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001: 46) dalam (Farizki & Wahyuati, 2017: 3) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
b. Suhu udara
c. Suara bising
d. Penggunaan warna
e. Ruang gerak yang diperlukan
f. Keamanan kerja
g. Hubungan karyawan

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2016: 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Amir, 2015: 5) kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Fydayeen, Masjaya, & Prakoso, 2016). Menurut Soeprihantono dalam (Fydayeen et al., 2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil

pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya *standard,* target, sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Amstrong dan Baron dalam (Zulkifli H. et al., 2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Namun, sebenarnya kinerja memepunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekejaan berlangsung. (Mahajaya & Subudi, 2016) kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja terbaik baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan.

Menurut Fatchur et al. dalam (Insan, 2017: 7) kinerja karyawan adalah hasil kerja suatu pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan beberapa kriteria efektifitas lainnya. Maka, dapat disimpulkan dari penjelasan di atas, kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan yang mana sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan

fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. (Farizki & Wahyuati, 2017: 3).

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan oleh Armstrong dan Baron dalam (H. Zulkifli et al., 2016: 16) yaitu sebagai berikut :

1. *Personal factor*

   Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

2. *Leadership factor*

   Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3. *Team factor*

   Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4. *System factor*

   Ditunjukan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. *Contextual/ Situational factor*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.3.3 Indikator kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi (Indryani & Budiarti, 2016: 8).

Menurut Mangkunegara dalam (Mahajaya & Subudi, 2016: 8) menyatakan indikator kinerja pegawai (karyawan) diukur seperti :

1. Prestasi kerja.
2. Kejujuran.
3. Tanggung jawab.
4. Inisiatif.
5. Kerja sama.
6. Ketepatan waktu.
7. Kecepatan kerja.
8. Tingkat kesalahan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama (tahun)	Judul penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
1	(Farizki & Wahyuati, 2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis RSU. Bhakti Rahayu Surabaya	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Medis di RSU. Bhakti Rahayu Surabaya. 2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Medis di RSU. Bhakti Rahayu Surabaya. 3. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh lebih dominan dari pada variabel Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan medis di RSU. Bhakti Rahayu Surabaya.

2	(Indryani & Budiarti, 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Indah Buana	Analisis Linear Berganda	1. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya. 2. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya. 3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya. 4. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah Motivasi kerja dibandingkan dengan variabel lainnya.
3	(Yawan, 2016)	Pengaruh Motivasi Kinerja guru Dan Gaya Kepemimpinan Kepsek Terhadap Kinerja Guru SD Biak Namfor, Papua.	Analisis Regresi	1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja guru terhadap Kinerja guru sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor. 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru sains sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor. 3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja guru dan Gaya Kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap

				Kinerja guru sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor.
4	(Mahajaya & Subudi, 2016)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung	Analisis Statistik Linear Berganda	1. Motivasi berpengaruh positf dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. 2. Kepemimpinan berpengaruh postif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung.
5	(Katim & Wiliyawati, 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Merlynn Park Hotel di Jakarta Pusat)	Analisis Regresi Berganda	1. Gaya Kepemimpinan secara parsial terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Merlynn Park Hotel, namun negatif. 2. Motivasi secara parsial terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Merlynn Park Hotel. 3. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Merlynn Park Hotel.
6	(Jeffrey & Dantes, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada	Analisis Linear Berganda	1. Gaya Kepemimpinan secara parsial terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, Jakarta, Indonesia. 2. Motivasi Kerja secara

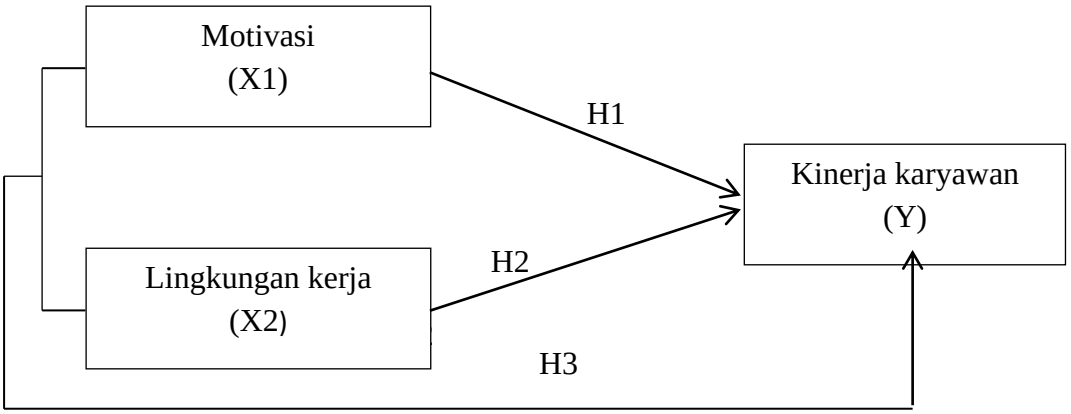
		PT XYZ, Jakarta, Indonesia		parsial terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, Jakarta, Indonesia. 3. Lingkungan Kerja secara parsial terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, Jakarta, Indonesia. 4. Terdapat pengaruh yang signifikat antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, Jakarta, Indonesia.
7	(Elqadri, Priyono, Putri, & Chandra, 2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries	Analisis Linear Berganda	1. Gaya Kepemimpinan terbukti berpengaruh secara signifikat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries. 2. Motivasi Kerja terbukti berpengaruh secara signifikat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries. 3. Pemberian Insentif terbukti berpengaruh secara signifikat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries. 4. Terbukti adanya pengaruh yang signifikat antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pemberian insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries.

Sumber: Peneliti Terdahulu oleh (Farizki & Wahyuati, 2017), (Indryani & Budiarti, 2016), (Yawan, 2016), (Mahajaya & Subudi, 2016), (Katim &

Wiliyawati, 2016), (Jeffrey & Dantes, 2017) dan (Elqadri, Priyono, Suci, & Chandra, 2015)

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Ada pun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti (2018)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2013: 64). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah

1. H1: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nerindo Jaya.
2. H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nerindo Jaya.
3. H3: Motivasi dan lingkugan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nerindo Jaya.