

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi ialah dorongan yang hanya ditujukan pada manusia, terutama untuk bawahan bisa juga pengikut (Sunyoto, 2012:191). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014:61) motivasi ialah kondisi atau dikatakan sebuah energi yang bisa menggerakkan diri seorang karyawan dengan tujuan untuk menapai sebuah tujuan dari perusahaan. Tingkat kerja dan inisiatif diri dipengaruhi motivasi melalui ini dengan maksud mampu memberikan imbas yang positif yaitu meningkatnya produktivitas. Perilaku dalam diri seseorang merupakan dampak dan dipancing oleh ingin, kebutuhan serta poin dan kesenangannya.

2.1.1.1 Proses Timbulnya Motivasi

Proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan proses (Sunyoto, 2012:192) sebagai berikut:

1. Keluarnya dorongan dalam diri untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna memaksimalkan kebutuhan yang belum tercukupi.
2. Ketika merasa harapan atas kebutuhan yang dirasakan belum tercapai kemudian akan mencari cara/jalan sebagai bentuk usaha pemenuhan kebutuhan.
3. Kepiawaian, ketangkasan dan pengetahuan dari pengalaman berfungsi sebagai dukungan pencapaian tujuan dari prestasi.

4. Mengkaji ulang keberhasilan secara formal dalam mencapai tujuan yang dijalani secara bertahap.
5. Apresiasi dari pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam bentuk bonus atau lainnya dapat merangsang untuk bekerja lebih baik.
6. Setelah mendapat gaji orang akan memperhitungkan besarnya kebutuhan yang dapat dipenuhi dari gaji yang diperoleh.

2.1.1.2 Jenis-jenis Teori Motivasi

A. Teori Kepuasan (*content theory*)

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang (Sunyoto, 2012:193). Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

1. Teori hierarki kebutuhan

Kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun non material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang (Sunyoto, 2012:194). Atas dasar asumsi ini, hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

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

b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak bekerja lagi.

c. Kebutuhan sosial (*social needs*)

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, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

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

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

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) dari Alderfer

Teori ini menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki (Sunyoto, 2012:194). Alderfer sependapat bahwa orang cenderung meningkat kebutuhannya sejalan dengan terpenuhinya kebutuhan dibawahnya. Menurut ERG ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

a. Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*)

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

b. Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*)

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

c. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)

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

3. Teori dua faktor dari Frederick Herzberg

Dari hasil penelitian Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja (*job satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor-faktor pemuas disebut juga

“Motivator” dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut faktor higienis (*hygiene factors*) (Sunyoto, 2012:195). Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut terdiri dari:

- a. Prestasi
- b. Promosi atau kenaikan pangkat
- c. Pengakuan
- d. Pekerjaan itu sendiri
- e. Penghargaan
- f. Tanggung jawab
- g. Keberhasilan dalam bekerja
- h. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Sedangkan faktor-faktor higienis meliputi:

- a. Gaji
- b. Kondisi kerja
- c. Status
- d. Kualitas supervisi
- e. Hubungan antar pribadi
- f. Kebijakan dan administrasi perusahaan

Faktor-faktor higienis ini bila diadakan perbaikan akan mengurangi rasa ketidakpuasan, dan jika dibiarkan maka akan menambah kekecewaan dan rasa ketidakpuasan para karyawan.

4. Teori motivasi prestasi dari Mc. Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada (Sunyoto, 2012:196). David Mc. Clelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:

- 1) Orang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.
- 2) Orang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Orang memilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.

b. Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:

- 1) Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja.
- 2) Mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.
- 3) Mereka memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

c. Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:

- 1) Keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
- 2) Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
- 3) Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.
- 4) Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan

B. Teori motivasi proses (*process theory of motivation*)

Teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan (Sunyoto, 2012:196). Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya. Ada 3 macam teori motivasi proses yang utama, antara lain:

1. Teori pengharapan (*expectancy theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapan dari pekerjaan itu. Teori ini didasarkan pada 3 komponen, yaitu:

- a. Harapan adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku.
- b. Nilai (value) merupakan nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu.

- c. Pertautan, yaitu besarnya probabilitas jika bekerja secara efektif maka akan mengarah ke hasil-hasil yang menguntungkan.

2. Teori keadilan

Dalam hal ini suatu keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya secara objektif. Dalam teori keadilan, masukan (*inputs*) meliputi faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, keahlian, upaya, masa kerja, kepangkatan dan produktivitas. Sedangkan hasil (*outcome*) adalah semua imbalan yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang seperti gaji, promosi, penghargaan, prestasi dan status.

3. Teori penguatan

Ada tiga jenis penguatan yang dapat dipergunakan manajer untuk memodifikasi motivasi karyawan, yaitu:

- a. Penguatan positif, bisa penguat primer seperti minuman dan makanan yang memuaskan kebutuhan biologis, ataupun penguat sekunder seperti penghargaan berwujud hadiah, promosi dan uang.
- b. Penguat negatif, di mana individu akan mempelajari perilaku yang membawa konsekuensi tidak menyenangkan dan kemudian menghindari perilaku tersebut di masa mendatang.

- c. Hukuman, penerapan hukuman dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan kemungkinan perilaku yang tidak diinginkan akan diulang kembali.

2.1.1.3 Faktor-faktor Motivasi

Faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu (Sunyoto, 2012:13):

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas lebih baik, baik pandangan dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-ciri “tugas yang lebih baik”, dimana seseorang karyawan mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi. *Upgrading* merupakan istilah yang sangat berhubungan dengan promosi, yaitu perubahan seorang karyawan dari pekerjaan yang lain yang lebih memerlukan kecakapan dalam suatu kesatuan organisasi yang sama dan dalam arti ini maka *upgrading* adalah suatu promosi kecil.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang karyawan untuk

diusulan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan. Padahal tanpa usul atasan langsung, bagian kepegawaian akan tidak memiliki bahan yang cukup untuk memproyeksikan suatu bentuk promosi bagi pekerja yang bersangkutan. Oleh karena itu agar terbuka kemungkinan bagi seseorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan kariernya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan, akan tetapi sedapat mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indicator bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak. Berbagai kesempatan tersebut, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan di luar jam kerja atau berusaha dialihtugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan

berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri tetap juga bagi organisasi. Di samping manfaat profesional, ada pula manfaat psikologis bagi karyawan yang bersangkutan karena kesediaan memanfaatkan berbagai kesempatan itu akan dipandang oleh berbagai pihak lain, seperti atasan dan bagian kepegawaian, sebagai manifestasi keinginan yang bersangkutan untuk bertumbuh dan berkembang.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. Karyawan dengan kemampuannya melaksanakan tugas apa yang telah diberikan oleh tempat di mana mereka bekerja. Tentu saja semakin tinggi jabatan akan semakin berat tugas yang menjadi tanggung jawabnya, demikian juga garis wewenang semakin luas dan besar.

5. Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi

penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sebagai mitra kerja hubungan kedua pihak, baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan tentu saja harus dijaga keharmonisannya. Karena dengan hubungan yang baik dan harmonis akan memberikan pengaruh yang baik pula bagi perkembangan dan pertumbuhan perusahaan di satu sisi, dan pengembangan karier karyawan di sisi lain. Saling menghargai dan saling bertanggung jawab merupakan dua sisi yang harus dipenuhi, sehingga keberlangsungan kemitraan mereka akan terjaga dengan baik.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa para karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat lain.

2.1.1.4 Langkah-langkah Memotivasi

Dalam memancing motivasi pada karyawan, berikut langkah yang bisa dilakukan (Sunyoto, 2012:17):

1. Apa yang dikerjakan bawahan atasan wajib tahu
2. Pemimpin mengorientasikan kerangka acuan pada orang
3. Tingkat kepuasan kebutuhan orang tidak sama satu sama lain
4. Menampilkan contoh terbaik pada bawahan
5. Atasan bisa memakai kapasitas keahlian dalam berbagai bentuk
6. Melakukan tindakan sesuai dengan kenyataan

2.1.1.5 Tujuan Pemberian Motivasi

Arah pemberian motivasi, sebagai berikut (Sunyoto, 2012:17):

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Setelah tahap rekrut, seleksi, melatih serta pengembangan melalui pelatihan dan pendidikan selanjutnya ialah memberi motivasi agar kinerja meningkat. Hasil kerja yang maksimal ialah harapan dari motivator. Motivasi dari motivator sangat memberikan dampak pada prinsip kerja seorang pekerja.

2.1.1.6 Indikator Motivasi Kerja

Di dalam penelitian ini, pengembangan indikator motivasi kerja menggunakan sebagaimana teori motivasi Maslow (Sunyoto, 2012:194), yaitu:

1. **Kebutuhan fisiologis**

Ini ialah keperluan hierarki dasar untuk hidup dalam arti kebutuhan makanan, minuman, rumah, dan sebagainya.

2. **Kebutuhan keamanan**

Perlindungan dari berbagai bahaya kecelakaan kerja, kelangsungan pekerjaan dan jaminan yang diberikan untuk saat tua dan tidak bekerja nanti.

3. **Kebutuhan sosial**

Interaksi dengan orang lain didalam maupun luar pekerjaan. Diperusahaan yang masuk kedalam ranah ini yaitu kelompok bekerja, pengawasan memadai, liburan bersama dan lainnya.

4. **Kebutuhan penghargaan**

Prestasi yang berhasil digapai karyawan perlu dihargai dan dihormati, diakui kemampuan dan keahlian dalam diri seseorang serta efektivitas ketika bekerja.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Aktualisasi diri berhubungan dengan suatu proses peningkatan akan keahlian yang ada pada seseorang. Hal ini termasuk pada hierarki kebutuhan paling tinggi dari Maslow.

2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan memadai dapat memberikan motivasi pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Semangat kerja dan kemauan kerja karyawan akan terpengaruh juga. Lingkungan kerja ialah pengaruh yang timbul pada karyawan melalui sesuatu yang berada diseperti karyawan dalam menjalankan kewajiban yang dibebankan (Sunyoto, 2012:43). Cakupan dari lingkungan kerja antara lain:

- A. Lingkungan kerja dari organisasi bisa terlihat pada pekerjaannya. Cara kepemimpinan yang diaplikasikan oleh seorang pemimpin memberikan efek pengaruh juga pada karyawan.
- B. Cara karyawan berperilaku juga dilihat dari faktor lingkungan kerja yang muncul dalam organisasi.

2.1.2.1 Faktor-faktor Lingkungan Organisasi

Berikut faktor-faktor yang ada pada lingkungan organisasi (Sunyoto, 2012:44):

- A. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi suatu motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam karyawan bekerja.

Untuk hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu:

1. Kepemimpinan yang baik

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

2. Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari

informasi yang cepat dipahami atau tidak. Semakin baik distribusi informasi yang diperoleh, maka akan semakin cepat pula dilakukan tindakan dan bahkan mempercepat pengambilan keputusan.

3. Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi. tentu saja dengan harapan semakin lengkap fasilitas yang dimiliki, akan semakin baik dan produktivitasnya mengalami peningkatan yang berarti.

4. Sistem upah yang jelas

Karyawan yang bekerja sudah tau berapa besaran gaji yang akan didapatkan dan bisa menghitungnya dengan mudah. Ini akan memberikan efek pada tingkat yakin dari karyawan pada perusahaan dan pastinya akan menimbulkan rasa percaya antara kedua pihak.

B. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Keributan atau tidak tenangnya lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya bisa berpengaruh tidak tenangnya karyawan dalam melakukan pekerjaan. Situasi kondusif membantu karyawan dalam penyelesaian tanggung jawabnya dan bisa juga berdampak positif pada peningkatan produktivitas.

C. Peraturan kerja

Aturan yang ada harus jelas sehingga berpengaruh baik pada kinerja karyawan dan kepuasan karyawan untuk peningkatan karir perusahaan. Dengan aturan-aturan yang ada para pekerja diharuskan melakukan aktivitasnya untuk pencapaian tujuan perusahaan dengan pasti.

D. Penerangan

Dalam cakupan penerangan disini tidak dibatasi pada penerangan yang berasal dari listrik semata, tetapi juga penerangan yang bersumber dari matahari. Cukup sering terjadi pekerja butuh penerangan yang memadai, lebih jauh jika pekerjaan yang dibebankan membutuhkan tingkat ketelitian yang tinggi. Menghemat biaya juga bisa diterapkan dengan pemberian pencahayaan dari matahari. Dua faktor yang perlu diberikan perhatian jika ruangan membutuhkan lampu yaitu perhitungan biaya dan dampak pada para pekerja. Sisi positif dari penerangan sebagai berikut:

1. Menambah dari produksi dan hemat biaya kerja.
2. Memperbaiki mutu dari produk yang dihasilkan melalui meningkatnya akurasi.
3. Pemeliharaan dan kebersihan dari gedung secara umum meningkat.
4. Penekanan pada tingkat kecelakaan yang terjadi.
5. Kemudahan dalam melakukan supervisi atau pengawasan.
6. Moral pekerja lebih baik.

7. Bagi pekerja yang tidak muda lagi akan terbantu dalam melihat ketika melakukan kegiatan produksi dan mengurangi intensitas ketegangan antar pekerja.
8. Ruang dalam hal penggunaannya lebih baik.
9. Perputaran dari tenaga kerja ikut terminimalisir.
10. Meminimalkan hasil yang perlu diperbaiki dan mengurangi kerusakan yang terjadi pada barang yang dikerjakan.

E. Sirkulasi udara

Perputaran udara yang cukup pada ruangan dapat dilakukan dengan pembuatan ventilasi. Ventilasi disarankan cukup besar apalagi untuk ruangan yang terlalu panas. Perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang maka dapat mengusahakan cara untuk mengatur suhu dari udara sebagai berikut:

1. Ventilasi memadai

Tempat dengan perputaran udara yang bagus berfungsi untuk mengurangi rasa panas pada karyawan saat bekerja. Udara didalam akan terasa lebih sejuk, lebih bersih dan bebas dari kelembapan. Ini juga akan berdampak pada pemeliharaan kesehatan pekerja.

2. Pengadaan kipas angin atau *Air Conditioner*

Dua benda ini yaitu kipas dan *air conditioner* dalam jumlah yang proposional dengan ruangan kerja bisa membantu menjaga sirkulasi udara. Di samping itu *air conditioner* bisa menciptakan ruangan

yang sejuk dan juga nyaman bagi pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Instalasi *humidifier*

Alat yang berguna untuk pengaturan tingkat kelembapan suhu ini dapat mendeteksi suhu dari kelembapan udara diruangan dan ini juga dimaksudkan untuk pencegahan agar karyawan bekerja dengan tenang.

F. Keamanan

Lingkungan ditempat karyawan bekerja perlu dijamin keamanannya agar pekerja yang bekerja merasa aman. Ini juga menimbulkan pengaruh dorongan pada semangat kerja. Keamanan dalam lingkup ini ialah keamanan barang-barang karyawan.

2.1.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini, yang dijadikan sebagai acuan indikator dari lingkungan kerja, yaitu (Sunyoto, 2012:44):

1. Hubungan karyawan

Didalam hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok. Keharmonisan kedua hubungan ini harus terus dijaga guna menjaga motivasi bekerja dari karyawan itu sendiri. Dalam hubungan ini ada beberapa hal yang dapat membuat hubungan didalam bekerja menjadi tinggi tingkat produktifitasnya yaitu melalui *leadership* yang baik, penyaluran informasi memadai, kondisi kerja bagus, dan sistem pemberian gaji yang jelas.

2. Tingkat kebisingan

Ketenangan didalam lingkungan kerja akan sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hal ini juga dapat meningkatkan produktivitas dari karyawan itu sendiri.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik dalam peningkatan kinerja karyawan dan hal ini juga dapat membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

4. Penerangan

Dalam hal ini karyawan membutuhkan penerangan yang memadai untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan. Penerangan tidak terbatas hanya pada penerangan listrik semata tetapi juga termasuk penerangan matahari, hal ini berguna untuk menghemat biaya dari perusahaan.

5. Sirkulasi udara

Pertukaran udara yang cukup membutuhkan ventilasi yang memadai untuk menjaga suhu dimana karyawan bekerja. Cara untuk mengatur suhu udara dapat dilakukan melalui ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin atau *Air Conditioner* (AC) dan pemasangan humidifier.

6. Keamanan

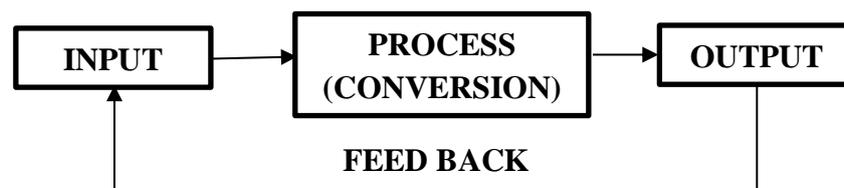
Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan ketenangan karyawan disaat bekerja dan hal ini juga dapat memberikan dorongan semangat bagi karyawan.

2.1.3 Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) merupakan sebuah sketsa tentang tingkat pencapaian dari sebuah pelaksanaan kebijakan atau program dalam mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi yang terdapat dalam sebuah *strategic planning* (Sembiring, 2012:81). Pencapaian kinerja ialah proses dengan memerlukan sumber daya seperti keuangan, manusia, alat-alat, waktu yang cukup dan lainnya.

Performance diartikan sebagai keberhasilan seseorang atas kerja yang dilakukan dengan dasar syarat-syarat kerja (Kurniawan & Alimudin, 2015). Tingginya tingkat kinerja memberikan manfaat untuk menaikkan produktivitas. Perbaikan sistem-sistem kerja yang ada dilakukan setiap bagian didalam perusahaan dengan sistem manajemen dari kinerja yang memadai. Sistem manajemen kinerja ialah untuk mengidentifikasi, memperkirakan, dan mempertimbangkan kinerja dari karyawan diperusahaan.

Kinerja diartikan juga sebagai *ouput* kerja dari proses-proses yang dilakukan seluruh bagian perusahaan pada sumber daya, informasi, kebijakan dan waktu yang digunakan dikatakan sebagai *input*. *Feedback* disebut pendapat dari konsumen atas hasil kerja yang disalurkan yang bermanfaat bagi perubahan *input* selanjutnya, siklus yang dijabarkan diatas ialah sistem. Sistem tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: (Sembiring, 2012:82)

Gambar 2.1 Sistem

Organisasi berpendapat kinerja ialah hasil kegiatan yang dilakukan bersama oleh para anggota atau bagian organisasi dalam merealisasikan tujuan organisasi. Proses yang dilewati ialah berjalannya manajemen dengan fungsi fundamentalnya yaitu *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* disingkat (POAC) secara terintegrasi.

2.1.3.1 Pengukuran Kinerja

Menurut (Sembiring, 2012:83) hasil akhir pengukuran kinerja adalah informasi tentang kinerja, apakah kinerja individu, kinerja kelompok atau unit dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kejelasan informasi tentang hal-hal yang akan diukur baik bagi individu, kelompok maupun organisasi secara keseluruhan, haruslah menjadi kesepakatan bersama maka dengan demikian hal itu berpengaruh pada motivasi, sikap, dan perilaku setiap anggota organisasi. Keberhasilan pimpinan melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain, artinya kinerja para pegawai baik akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan selanjutnya kinerja pimpinan akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Penyebab sukses dan kurang sukses organisasi dalam mencapai kinerjanya diklasifikasikan oleh menjadi dua yaitu:

1. Faktor-faktor individual.
2. Faktor-faktor sistem.

Faktor-faktor individual adalah semua faktor yang bersumber dari individu pegawai termasuk pimpinan. Sebagai contoh: tingkat memotivasi, komitmen, dan keahlian. Faktor-faktor sistem yaitu semua faktor yang berada dan bersumber di luar kendali para pegawai secara individual, sebagai contoh: prosedur kerja yang

buruk, organisasi yang gemuk dan komunikasi yang jelek. Untuk itu, langkah-langkah diagnosis atau peningkatan kinerja sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
2. Mengenali kekurangan itu dan tingkat keseriusannya.
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.
4. Mengembangkan rencana tindakan, untuk menanggulangi penyebab kekurangan itu.
5. Melaksanakan rencana tindakan tersebut.
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
7. Mulai dari awal bila perlu.

Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap anggota organisasi. Apabila kinerja anggota organisasi baik maka diharapkan kinerja organisasi juga baik. Kinerja anggota organisasi dipengaruhi oleh faktor: pengetahuan, kemampuan, motivasi dan peran. Pada umumnya pegawai bekerja dalam kelompok atau tim sebagai bagian dari struktur organisasi. Kinerja organisasi tidak secara langsung dapat diketahui dari kinerja individu perorangan akan tetapi kinerja organisasi dapat dilihat dari kinerja tim atau kelompok. Kinerja tim atau kelompok dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain; keeratan tim, kepemimpinan, kekompakan, struktur tim, peran tim, dan norma. Kinerja organisasi tidak semata-mata dipengaruhi oleh kinerja individu dan kinerja tim, akan tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor yang kompleks antara lain; lingkungan,

kepemimpinan, struktur organisasi, pilihan strategi, teknologi, kultur organisasi dan proses organisasi.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Dalam penelitian ini, yang dijadikan sebagai acuan indikator dari kinerja adalah konsep kinerja dari Moorhead dan Megginson dalam (Paita, Tewal, & Sendow, 2015), yaitu:

1. Kualitas pekerjaan

Dalam kualitas pekerjaan dilihat dari ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecapakan.

2. Kuantitas pekerjaan

Dalam kuantitas pekerjaan diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam menacpai target atau hasil kerja atas pekerjaannya.

3. Kerjasama tim

Dalam kerjasama tim dilihat dari bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

4. Kreatifitas

Dalam kreatifitas dilihat dari kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya efektif dan efisien serta menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan.

5. Inisiatif

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk

melakukan suatu pekerjaan tanpa bantuan dan kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pengkajian terdahulu berguna untuk patokan dasar dalam rangka penyusunan skripsi ini. Pengkajian terdahulu yang digunakan berasal dari jurnal dan skripsi dengan melihat hasil penelitiannya dan akan dibandingkan dengan penelitian selanjutnya dengan menganalisa berdasarkan keadaan dan waktu yang berbeda. Berikut ringkasan pengkajian terdahulu yang mendukung penelitian ini dan sebagai referensi bagi peneliti:

(Sumantri, 2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada usaha penjualan mobil bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas”. Pada Jurnal Pro Bisnis, Vol 9 No. 2, ISSN 1979-9268, e-ISSN 2442-4536. Menyatakan hasil penelitian bahwa faktor-faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.

(Idayati, 2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Musi Ruwas”. Pada Jurnal Adminika, Volume 3. No. 1, ISSN 2442-3343. Menyatakan hasil penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Musi Ruwas, terbukti kebenarannya.

(Mamangkey et al., 2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado”. Pada Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174, Vol. 3 No. 1. Menyatakan hasil penelitian bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado.

(Kurniawan & Alimudin, 2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. GARAM (PERSERO). Pada e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA, E-ISSN 2442-4315, Vol. 1 No. 2. Menyatakan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero), dilihat dari F hitung sebesar 18,089 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ($\text{sig} < 5\%$). Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai t-hitung sebesar 2,356 dengan tingkat signifikan sebesar 0,021 ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti peningkatan kepuasan kerja berdampak nyata pada peningkatan kinerja karyawan PT. GARAM (Persero). Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai t-hitung sebesar 2,053 dengan tingkat

signifikan sebesar 0,043 ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti peningkatan motivasi kerja berdampak nyata pada peningkatan kinerja karyawan PT. GARAM (Persero). Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai t-hitung sebesar 2,595 dengan tingkat signifikan sebesar 0,011 ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti peningkatan kedisiplinan berdampak nyata pada peningkatan kinerja karyawan PT. GARAM (Persero). Kedisiplinan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero), hal ini dilihat dari variabel kedisiplinan yang memiliki koefisien regresi yang lebih tinggi yaitu sebesar 0,216 jika dibandingkan dengan koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,179 dan koefisien regresi variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,173.

(Sahanggamu & Mandey, 2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya”. Pada Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174, Vol. 2 No. 4. Menyatakan hasil penelitian bahwa pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado.

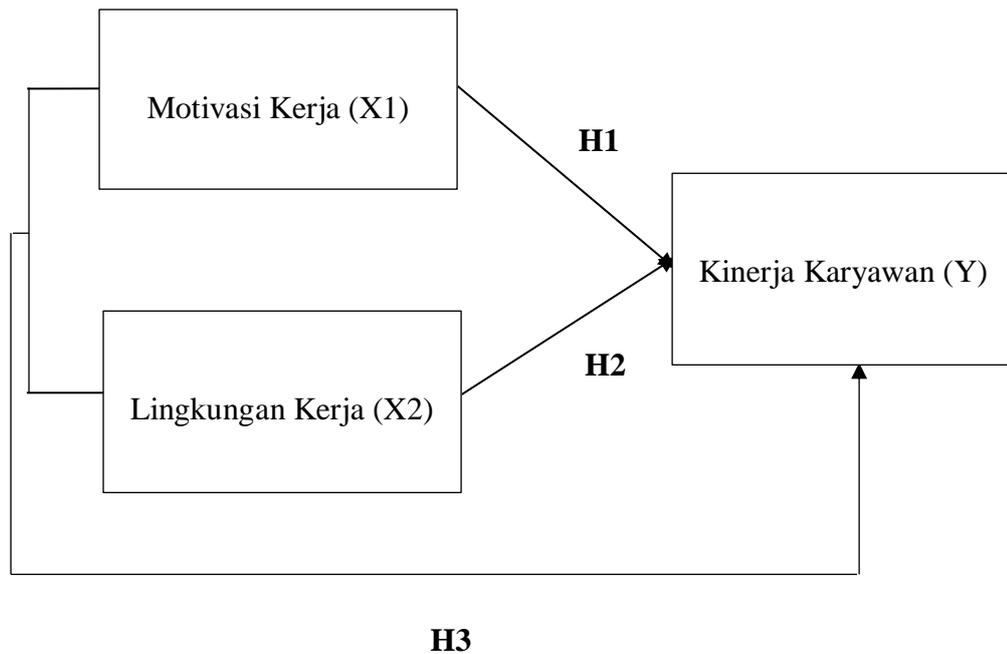
(Sahlan et al., 2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi”. Pada Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174, Vol.3 No.1. Menyatakan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan

kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi.

(Riyanto et al., 2017) dengan judul penelitian “The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange”. Pada jurnal *International Review of Management and Marketing*, ISSN 2146-4405. Menyatakan bahwa analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, variabel dimensi yang diperoleh adalah dominan dan non-dominan yang dapat dirangkum sebagai berikut: 1. Berdasarkan korelasi antar variabel dimensi, dimana korelasi dalam variabel motivasi kerja (MK) dengan karyawan variabel dimensi kinerja (KP) yang memiliki hubungan terbesar atau paling berpengaruh adalah hubungan antara dimensi variabel fisiologis (MK1) dengan variabel dimensi kerjasama (KP4). 2. Korelasi antara motivasi kerja (MK) dengan kinerja karyawan (KP) memiliki hubungan yang terkecil atau tidak dominan terutama hubungan antara penghargaan (MK4) dengan kerjasama (KP4). 3. Berdasarkan korelasi antara lingkungan kerja (LK) dengan kinerja karyawan (KP), dimensi yang memiliki hubungan terbesar atau paling erat pengaruhnya, adalah hubungan antara dimensi lingkungan fisik (LK1) dengan inisiatif (KP5). 4. Berdasarkan uji hipotesis, terdapat korelasi terkecil antara lingkungan non fisik (LK2) dengan kuantitas kerja (KP2).

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka pengembangan kerangka pikiran dapat dilihat seperti gambar di bawah ini:



Sumber: Peneliti

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar (Sanusi, 2014:44). Jadi, hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Heng Guan Batam Industries.

H2 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Heng Guan Batam Industries.

H3 : Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Heng Guan Batam Industries.