

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya (Wijaya, 2017: 42).

(Runtunuwu, Lopian, & Dotulong, 2015: 83) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya, kemudian beliau juga meneruskan bahwa uraian sebelumnya dapat disimpulkan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya.

Menurut (Permansari, 2013: 2) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Hal ini ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi .

Menurut (Potu, 2013: 1210) lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal (Potu, 2013: 1210).

Dalam jurnal (Kojo et al., 2014: 541) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,

lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Kojo et al., 2014: 541).

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

(Wijaya, 2017: 42) menjelaskan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja di pengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik dimana faktor fisik berupa :

1. Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
2. Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.
3. Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja. Pernyataan tersebut telah diperkuat oleh (Wibowo, 2013: 80) lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Hal ini

juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia didalam organisasi, baik antar atasan dengan bawahanya maupun antar sesama rekan kerja.

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun yang indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Farizki, 2017:

3) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan, penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
2. Suhu udara, mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
3. Suara bising, untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.
4. Penggunaan warna, merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
5. Ruang gerak yang diperlukan, merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karena bila perusahaan menyediakan ruang

gerak yang luas maka karyawan pun akan nyaman dan semangat dalam pekerjaannya.

6. Keamanan, keselamatan dan keamanan setiap perusahaan perlu diperhatikan karena ketenangan dan aman pada saat bekerja akan memotivasi karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja.
7. Kebersihan, pastinya akan tumbuh rasa ketidaknyamanan dalam bekerja dan beraktivitas bila dilingkungan kerja kita itu tidak bersih.
8. Hubungan dengan karyawan, faktor ini merupakan masalah yang pokok dalam setiap perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu membina hubungan yang baik dengan karyawannya.

2.1.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Begitu juga sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai maka karyawan tidak betah berada ditempat kerja karena merasa kurang puas dengan kondisi yang demikian sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut telah diperkuat oleh (Sinambela, 2017: 78) yang menyatakan bahwa tantangan utama dalam penyusunan strategi perencanaan SDM adalah menghasilkan strategi yang akan berhasil didalam lingkungan unik ketika organisasi berkiprah guna memberikan keunggulan kompetitif yang dapat dipertahankan.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap/*attitude* karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan, yang dimana motivasi itu sendiri merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2014: 61).

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Sedarmayanti, 2011: 233).

Menurut (Sedarmayanti, 2013: 233) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Sedangkan menurut (Hartatik, 2014: 160) motivasi berasal dari bahasa latin, *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak.

Menurut (Potu, 2013: 1210) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya dan juga merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberap tujuan, keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan (Potu, 2013: 1210).

Menurut (Permansari, 2013: 2), motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula (H. Edy Sutrisno, 2012: 110).

Menurut (Robbins, 2007: 222) menyatakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.
2. Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi.

3. Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

2.1.2.2 Teori Motivasi

(Sedarmayanti, 2011: 234) mengemukakan bahwa terdapat lima macam teori motivasi, antara lain:

1. Teori motivasi kebutuhan, teori ini dikemukakan oleh Abraham A. Maslow yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan, dalam arti manusia pada dasarnya pertama sekali akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya, dan pemenuhan semua kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak menjadi unsur pemotivasi lagi. Adapun kebutuhan–kebutuhan adalah:
 - a. Kebutuhan fisik,
 - b. Kebutuhan rasa aman,
 - c. Kebutuhan social,
 - d. Kebutuhan pengakuan,
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri.
2. Teori X dan Y, teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis. Pencetusnya McGregor, mengatakan bahwa ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing–masing memiliki

karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang selalu ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sedangkan manusia jenis Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti sedang bermain. Kemudian jenis manusia X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya. Dikaitkan dengan kebutuhan, dikatakan bahwa tipe manusia X bilamana mengacu pada hierarki kebutuhan dari Maslow, memiliki kebutuhan tingkat rendah dibandingkan manusia tipe Y yang memiliki kebutuhan tingkat tinggi.

3. Three needs theory, teori ini dikemukakan oleh David McClelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:
 - a. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
 - b. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
 - c. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.
4. ERG theory, teori ini dikemukakan oleh Clayton Aldefer, yang sebetulnya tidaklah jauh berbeda dengan teori A.Maslow, yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori tersebut. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:
 - a. *Existence* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan

penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.

- b. *Relatedness* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan social dan pengakuan.
- c. *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Menurut teori ini, bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah sebagai kompensasinya, yang disebut frustration-regression dimension.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2012: 150) mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi positif, maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini

semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.2.4 Prinsip-Prinsip Motivasi

Menurut (Hartatik, 2014: 167) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kinerja karyawan, yaitu:

1. Prinsip partisipasi, dalam upaya memotivasi kinerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah termotivasi untuk bekerja.
3. Prinsip pengakuan andil bawahan, pemimpin mengakui bahwa karyawan mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah termotivasi untuk bekerja.
4. Prinsip pendelegasian wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian, pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawannya, akan memotivasi karyawan tersebut dalam bekerja sesuai harapan pemimpin.

2.1.2.5 Indikator Motivasi

Menurut (Rimpulaeng & Sepang, 2014: 139) motivasi mempunyai 5 indikator, yakni sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan paling dasar yang harus dipenuhi agar bertahan hidup seperti bernafas, perlindungan fisik, makan dan minum.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan penghargaan, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan skill dan potensi dalam berpendapat maupun mengemukakan ide-de, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.2.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Sedarmayanti, 2011: 233). Unsur upaya merupakan ukuran

intensitas, yang dimana bila seseorang termotivasi maka ia akan mencoba untuk lebih kuat.

Dari batasan yang telah diutarakan diatas secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud. Pernyataan ini telah diperkuat oleh (Mangkunegara, 2014: 76) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, dimana akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melakukan semua tugas yang telah dibebankan kepadanya, untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Sinambela, 2012: 5).

Menurut (Sedarmayanti, 2013: 259) kinerja/*performance* berasal dari akar kata *perform* yang mempunyai beberapa pengertian seperti:

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan.

2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban nazar.
3. Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan.
4. Menggambarkannya dengan suara atau alat musik.
5. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.
6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan.
7. Memainkan (pertunjukan) musik.
8. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Sedangkan arti kata *performance* merupakan kata benda/*noun* dimana salah satu artinya adalah sesuatu hasil yang telah dikerjakan/thing done dan mempunyai beberapa pengertian seperti:

1. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.
2. Pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut (Murty & Hudiwinarsih, 2012: 216) prestasi kerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kemudian beliau juga meneruskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, menurut (Potu, 2013: 1210) menyatakan

kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut (Wibowo, 2013: 8) kinerja adalah proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2013: 9).

(Suprpta et al., 2015: 431) menyatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Kinerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Suryadharma, Riana, & Sintaasih, 2016: 336).

(Fauzi, 2014: 175) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam) dan juga dapat berupa catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Arianty, 2014: 147) indikator penilaian kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja, dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Kuantitas kerja, dapat dilihat dari output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output tetapi juga seberapa cepat dapat menyelesaikan kerja extra.
3. Keandalan, dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam bekerja.
4. Sikap, dapat dilihat dari bagaimana sikap seorang karyawan terhadap organisasi karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif standar prestasinya, menurut (Sedarmayanti, 2013: 262), tujuan penilaian kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2013: 262) Secara spesifik kegunaan sistem penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan untuk:
 - a. Mempromosikan pekerjaan yang berprestasi.

- b. “Menindak” pekerjaan yang kurang/tidak berprestasi.
 - c. Melatih, memutasikan/mendisiplinkan pekerja.
 - d. Memberi/menunda kenaikan imbalan/ balas jasa.
 - e. Berfungsi sebagai masukan pokok dalam penerapan sistem penghargaan dan pemberian hukuman.
2. Sebagai kriteria untuk melakukan validasi tes/menguji keabsahan suatu alat tes. Caranya, hasil tes dikorelasikan dengan hasil penelitian kinerja untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa skor tes dapat meramalkan kinerja.
 3. Memberikan umpan balik kepada karyawan, sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan pribadi dan pengembangan karier.

2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja Terhadap Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2013: 264) beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penilaian seorang karyawan sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja, dengan adanya penilaian, baik pemimpin maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
2. Memberi kesempatan yang adil, penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melalui penilaian kinerja ini akan terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga

memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi, melalui penelitian ini maka pimpinan akan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi, hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan dan dengan penilaian kinerja ini akan sangat membantu dalam mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi, kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.3.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Wijaya, 2017: 43) kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, hal ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan

akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.

2. Tingkat usaha yang dicurahkan, usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.
3. Dukungan organisasi, dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

Menurut (Suryadharma et al., 2016: 336), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan, motivasi, penempatan, komunikasi, hubungan manusia, kompensasi, kesehatan, lingkungan kerja dan keselamatan kerja. Sedangkan menurut (Fauzi, 2014: 175) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ 110-120*) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan begitu pula sebaliknya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa jurnal yang relevan dengan judul penelitian ini yang telah dilakukan penelitian oleh peneliti terdahulu, yakni sebagai berikut.

1. Penelitian oleh (Munparidi, 2012) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan variabel independen kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja serta variabel dependen lingkungan kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan kemudian motivasi kepemimpinan akhirnya berpengaruh negatif terhadap kinerja.
2. Penelitian oleh (Potu, 2013) yang berjudul Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. Penelitian ini menggunakan variabel independen kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja serta variabel dependen

kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian oleh (Permansari, 2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang. Penelitian ini menggunakan variabel independen motivasi dan lingkungan kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian oleh (Hidayat & Taufiq, 2012) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Penelitian ini menggunakan variabel independen lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel lingkungan (X_1), disiplin (X_2), dan motivasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y), maka hipotesis pertama diterima dan variabel lingkungan (X_1), disiplin (X_2), dan Motivasi (X_3) secara parsial efek kinerja (Y) diterima.

5. Penelitian oleh (Murty & Hudiwinarsih, 2012) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). Penelitian ini menggunakan variabel independen kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional serta variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi dan komitmen organisasi sedangkan tidak signifikan efek pada kinerja karyawan.
6. Penelitian oleh (Sari et al ., 2012) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Penelitian ini menggunakan variabel independen kepemimpinan, motivasi, dan stress kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 0,345 atau 34,5%. Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian oleh (Juniantara & Riana, 2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. Penelitian ini menggunakan variabel independen motivasi dan

kepuasan kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

8. Penelitian oleh (Runtunuwu et al., 2015) yang berjudul Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Penelitian ini menggunakan variabel independen disiplin, penempatan dan lingkungan kerja serta variabel dependen kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu juga dengan disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9. Penelitian oleh (Sofyan & Masalah, 2013) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Penelitian ini menggunakan variabel independen lingkungan kerja serta variabel dependen kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA, dimana hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak

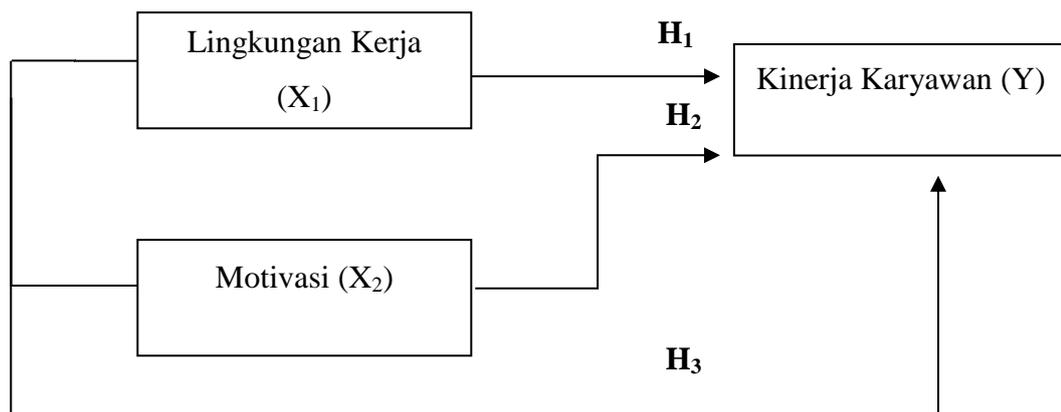
artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

10. Penelitian oleh (Putra & Rahyuda, 2015) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. Penelitian ini menggunakan variabel independen lingkungan kerja fisik dan stres kerja serta variabel dependen kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur / *Path Analysis*. Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja secara signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.
11. Penelitian oleh (Brobbe & Ibrahim, 2015) yang berjudul *Impact Of Motivation On Employee Performance The Case Of Some Selected Micro Finance Companies In Ghana*. Penelitian ini menggunakan variabel independen motivasi serta variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah *impact of motivation on organizational performance as improving employees' level of efficiency, helping employees to meet their personal goals, employee satisfaction, and helping employees bond with the organization*.
12. Penelitian oleh (Mathews & Khann, 2016) yang berjudul *Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India: Literature Review*. Penelitian ini menggunakan variabel

independen lingkungan kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah *various factors in the workplace environment are responsible for the enhancement of employee's productivity.*

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2018

Keterangan:

1. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1), dan motivasi (X_2).

2.4 Hipotesis

Menurut (Nazir, 2008: 151) menyatakan bahwa hipotesis merupakan sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati ataupun kondisi-kondisi yang diamati, dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah-langkah selanjutnya.

Secara garis besar, kegunaan hipotesis adalah memberikan batasan serta memperkecilkan jangkauan penelitian dan kerja penelitian, menyiagakan peneliti kepada kondisi fakta dan hubungan antara fakta yang kadangkala hilang begitu saja dari penelitian, sebagai alat yang sederhana dalam menfokuskan fakta yang bercerai-berai tanpa koordinasi kedalam suatu kesatuan penting dan menyeluruh, dan panduan dalam pengujian serta penyesuaian dengan fakta antar fakta (Nazir, 2008: 151). Berdasarkan kerangka pemikiran serta tinjauan pustaka yang jelaskan diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam Di Kota Batam.

H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam Di Kota Batam.

H₃: Lingkungan kerja dan motivasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam Di Kota Batam.