

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti dorongan atau penggerak dalam diri manusia. Menurut (Alwi, 2017: 75) motivasi adalah kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan untuk meningkatkan semangat kerja dan sebagai pedoman bagi setiap tenaga kerja dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan rutinitas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mendapatkan hasil yang maksimal guna mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Menurut (Herman, 2017: 35) motivasi adalah salah satu faktor yang sangat berharga bagi karyawan untuk dapat mengarahkan dan mendorong seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tertentu, sehingga apa yang menjadi keinginan seorang karyawan dapat terpenuhi untuk meningkatkan kinerja yang baik.

Menurut (Ulfa & Shinta, 2018: 73) motivasi merupakan suatu bentuk yang timbul dari dalam diri sebagai sebuah kekuatan secara sadar untuk melakukan aktivitas yang dapat menghasilkan suatu perubahan nyata untuk membantu dirinya sendiri dan juga orang lain dalam organisasinya.

Dengan motivasi para karyawan akan terdorong dan terpacu untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena dengan keberhasilan organisasi suatu tujuan dan berbagai sarannya, kepentingan-kepentingan pribadi

para anggota tersebut akan terpelihara pula yang diperkuat karena takut akan sesuatu. Motivasi kerja adalah keinginan yang menyebabkan orang melakukan sesuatu atau yang diperkuat karena takut akan sesuatu (Sedarmayanti, 2017: 154). Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi dalam mencapai tujuan tertentu (Rozzyana, 2018: 3).

Berdasarkan pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebagai usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, untuk mendapatkan keinginan dan kebutuhan tersebut para karyawan harus bekerja semaksimal mungkin. Dengan kebutuhan tersebut, seseorang akan berbuat sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Motivasi

Berikut ini merupakan jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2017: 150) sebagai berikut :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya seorang pemimpin memotivasi karyawannya dengan memberikan penghargaan berupa hadiah kepada mereka yang berprestasi. Dengan motivasi positif, semangat kerja setiap karyawan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya pimpinan memotivasi karyawannya dengan standar mereka dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mencapai target. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut diberi sanksi, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Sitohang, 2017: 1–16) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Faktor intern, antara lain: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan untuk memperoleh pengakuan.
2. Faktor ekstern, antara lain: kondisi lingkungan kerja dan kompensasi yang memadai.

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Menurut (Siagian, 2017: 5) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Meliputi tingkat kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Tingkat terpenuhnya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.

2. **Kebutuhan rasa aman**

Meliputi tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya, tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja, tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja, tingkat kepastian program pensiun hari tua.

3. **Kebutuhan untuk disukai**

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

4. **Kebutuhan harga diri**

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

5. **Kebutuhan pengembangan diri**

Meliputi tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan orang-orang yang berada didalam dan diluar organisasi yang ikut memberi pengaruh pada berjalannya organisasi tersebut (Hanafi, 2017: 78). Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat membuat tenaga kerja tidak maksimal dalam melakukan tugasnya sehingga hasil output tidak tercapai dengan efisien.

Menurut (Cavorina, 2017: 191) lingkungan kerja adalah keseluruhan yang berada didalam maupun diluar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja merupakan bagian yang terpenting bagi setiap karyawan dalam menjalankan rutinitas kerjanya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, hal ini dapat berdampak terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut (Lestari, 2018: 100) lingkungan kerja adalah keseluruhan perlengkapan dilingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dalam melakukan kewajiban mereka dalam bekerja.

Menurut (Polakitan, 2018: 1070) lingkungan kerja disebut juga sebagai lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Sedangkan menurut (Prayudi, 2017: 21) lingkungan kerja adalah salah satu bagian yang seharusnya lebih diutamakan oleh perusahaan karena lingkungan kerja sangat berdampak bagi kegiatan setiap karyawan.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Karena dengan lingkungan kerja yang kondusif, bersih bebas dari polusi akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Cavorina, 2017: 1–11) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja nonfisik

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

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Prayudi, 2017: 1-8) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja.
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja.
3. Kelembaban ditempat kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Kebisingan ditempat kerja.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja menurut (Fadillah & Hidayati, 2017: 4) yaitu:

1. Ukuran dan Tata Letak

Ukuran dan tata letak kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Ruang Kerja yang sempit akan membuat karyawan sulit bergerak dan berimplikasi pada prestasi kerja karyawan.

2. Kebisingan

Suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja.

3. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman.

4. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Suatu hubungan yang saling berkaitan dengan masalah pekerjaan. Karyawan harus berhubungan baik dengan pimpinan.

5. Hubungan sesama rekan kerja

Suatu hubungan yang harus dijaga dalam menjalankan suatu pekerjaan supaya dalam penyelesaian tugas berjalan dengan lancar.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Tarwijo, 2018: 88) kinerja adalah hasil yang terbaik yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian

sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur *input*, Proses, *Output* dan bahkan *outcome*. Pencapaian kinerja merupakan suatu proses yang memerlukan sejumlah sumber daya seperti uang, orang, alat, waktu, dan sebagainya. Kinerja bisa juga dikatakan hasil kerja dari beberapa proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh organisasi terhadap sumber-sumber daya, data dan informasi, kebijakan, dan waktu tertentu yang digunakan.

Menurut (Indrasari, 2017: 50) kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang pada fungsi kerja tertentu sebagai bentuk kontribusi pada organisasi selama pada periode waktu tertentu (Alwi, 2017: 74).

Menurut (Polakitan *et al*, 2018: 10) kinerja merupakan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan dengan target atau sasaran yang sesuai dengan kriteria untuk mencapai pekerjaan secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut (Riniwati, 2016: 167) menyatakan bahwa kinerja adalah gabungan antara kemampuan, kesempatan, dan usaha yang didapat dari suatu hasil kerja. Oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang.

Berdasarkan pengertian Kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pedoman dalam meningkatkan dan menjalankan berbagai tugas dan

tanggung jawab untuk mencapai hasil yang sesuai dengan keinginan oleh perusahaan serta mewujudkan program/kegiatan dalam perencanaan strategis.

2.1.3.2 Tujuan Kinerja

Ada beberapa tujuan kinerja menurut (Dwi & Santoso, 2017: 5) yaitu:

1. Meningkatkan pengertian karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap karier.
3. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

2.1.3.3 Teori Kinerja

Menurut (Hanafi, 2017: 79) teori kinerja dibagi menjadi dua yaitu:

1. *Path Goal Theory*

Teori yang dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewi's.Ott (2003) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgopoulos yang disebut *path goal theory* yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitating process* dan *inhibiting process*. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan needs (*goal*) tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*).

2. Teori Atribusi atau *Expectancy Theory*

Pendekatan teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan $P = M \times A$, Dimana

$P = Performance$, $M = Motivation$, $A = Ability$ Menjadi konsep sangat populer oleh ahli lainnya seperti Maier, Lawler, Porter dan Vroom. Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil dari interaksi yang dilakukan antara kemampuan dasar dengan motivasi.

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Prayudi, 2017: 23) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Efektivitas dan efisiensi
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

2.1.3.5 Indikator Kinerja

Ada beberapa indikator kinerja menurut (Fadillah & Hidayati, 2017: 4) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

4. Efektivitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian (Siagian, 2017) tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank UOB dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Tarwijo, 2018) tentang pengaruh rekrutmen, seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada toko buku gramedia cinere dengan menggunakan alat analisis korelasi dan regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Prayudi, 2017) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Nusindo Cabang Medan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Cavorina, 2017) dengan judul pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek Bi Metal

Manufacturing dengan menggunakan analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pawirosumarto *et al*, 2017) dengan judul “*Factors Affecting Employee Performance of PT Kiyokuni Indonesia*” dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil H2 membuktikan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (P. Sary, 2017) dengan judul “*The Influence Of Working Environment Towards Employee Performance In Perum Damri Bandung*” dengan menggunakan analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyarankan bahwa perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja di kantor untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut adalah penelitian terdahulu yang mempunyai variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

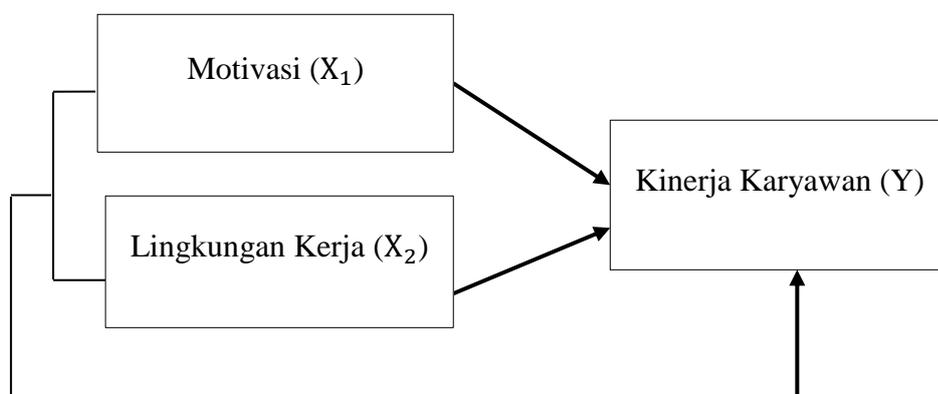
No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian Terdahulu
1	(Siagian, 2017)	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank UOB	alat analisis regresi linear berganda	Lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2	(Tarwijo, 2018)	Pengaruh rekrutmen, seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada toko buku gramedia cinere	Alat analisis korelasi dan regresi	Rekrutmen, seleksi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Prayudi, 2017)	pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Nusindo Cabang Medan	Alat analisis regresi linear berganda.	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Cavorina, 2017)	Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek Bi Metal Manufacturing	Alat analisis statistik deskriptif	Karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	(Pawirosumarto et al, 2017)	<i>Factors Affecting Employee Performance of PT Kiyokuni Indonesia</i>	Alat analisis korelasi dan regresi linear berganda.	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil H2 membuktikan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.
6	(P. Sary, 2017)	<i>The Influence Of Working Environment Towards Employee Performance In Perum Damri Bandung</i>	analisis korelasi.	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: (Siagian, 2017), (Tarwijo, 2018), (Prayudi, 2017), (Cavorina, 2017), (Pawirosumarto et al, 2017) dan (P. Sary, 2017).

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Ada pun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Etowa Packaging Indonesia Batam.
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Etowa Packaging Indonesia Batam.
- H3: Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Etowa Packaging Indonesia Batam.