

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian dari kinerja ialah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. (Sembiring, 2012, p. 81).

Kinerja merupakan tolak ukur hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. (Guritno dan Waridin dalam jurnal Guterres dan Supartha (2016).

Kinerja karyawan melibatkan kualitas dan kuantitas output, kehadiran di tempat kerja, sifat akomodatif dan membantu dan ketepatan waktu output. (Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, dan Khanam (2014).

Kinerja adalah suatu hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Edison, Anwar, & Komariyah (2016, p. 206).

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson, et al dalam (Indrasari, 2017, p. 54) ada tiga perangkat variabel yang memengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja yaitu:

1. Variabel individual, terdiri dari
 - a. Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik
 - b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian
2. Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin
3. Variabel organisasional, terdiri dari:
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Imbalan
 - d. Struktur
 - e. Desain pekerjaan.
4. Variabel psikologis, terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. Sikap
 - c. Kepribadian
 - d. Belajar
 - e. Motivasi

2.1.1.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. (Mangkunegara (2011, p. 69)

Selain itu penilaian kinerja membuat karyawan mengetahui posisi dan peranannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini justru akan menambah motivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi masa mendatang.

Penilaian kinerja karyawan pada umumnya dilakukan dengan maksud sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, penurunan, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa serta patokan di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

Penilaian kinerja karyawan berperan untuk perusahaan serta harus berfungsi bagi karyawan. Diuraikan oleh (Hasibuan, 2012: 38) bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Sebagai patokan dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, penurunan, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk menilai kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa maju dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk menilai efektifitas seluruh tindakan didalam perusahaan.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2011, p. 51) adalah

- a. Meningkatkan saling pemahaman antara karyawan tentang ketentuan kinerja.
- b. Mencatatkan dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk melakukan yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan perfoma yang terdahulu.
- c. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan

keinginan dan ambisinya dan meningkatkan perhatian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- d. Mendeskripsikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan kemampuannya.
- e. Mengontrol rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan keperluan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Sedarmayanti dalam jurnal (Farizki, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dijelaskan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang diinginkan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja dinilai dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan pengawasan minimum.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah kepastian akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan Bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Astuti & Iskandar, 2015).

Motivasi berawal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, spesifik kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi memengampersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014, p. 92).

Definisi motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motif yang dimaksud merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. (Mangkunegara (2011, p. 93)

Motivasi adalah dorongan daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau partisipasi, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mendapat kepuasan. Dan menurut Moskowitz motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku (Hasibuan, 2014, p. 95–96).

2.1.2.2 Teori Motivasi

Dalam motivasi terdapat beberapa jenis teori motivasi, berikut teori-teori motivasi (Sedarmayanti, 2011, p. 234).

Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yakni hirarki lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan.

Dalam setiap manusia terdapat lima tingkat kebutuhan :

1. Fisiologis, antara lain: rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan lain.
2. Keamanan, antara lain: keselamatan dan proteksi terhadap kerugian fisik dan emosional.

3. Sosial, mencakup: kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan.
4. Penghargaan, mencakup faktor rasa hormat internal seperti: harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor hormat. Eksternal seperti: status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup: pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

Teori X dan Teori Y

Dua pandangan berbeda mengenai menasias:

1. Teori X: pengandaian bahwa karyawan itu negatif tidak menyukai kerja, malas, tidak menyukai tanggungjawab dan harus dipaksa agar berprestasi.

Teori X, (empat pengandaian):

- a. Karyawan secara inheren(tertanam dalam dirinya) tidak menyukai kerja dan bilamana dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
- b. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan.
- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor dan akan mempergakan ambisi sedikit saja.

2. Teori Y: pengadaian bahwa karyawan menyukai kerja, kreatif, berusaha bertanggungjawab, dan dapat menjalankan pengarahan diri, Pada dasarnya manusia itu positif,(empat pengadaian):
 - a. Karyawan dapat memandang kerja sebagai sama wajarnya seperti istirahat atau bermain.
 - b. Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka janji terlibat pada sasaran.
 - c. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima baik, bahkan mengusahakan tanggung jawab.
 - d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif (pembaharuan) tersebar meluas dalam populasi dan tidak perlu merupakan milik dari mereka yang berada dalam posisi manajemen.

Dalam teori X dan Y, Herzberg memandang bahwa hakikat manusia, motif dan kebutuhannya sangat bermanfaat untuk digunakan sebagai bahan analisis dalam rangka mengadakan pendekatan motivasi untuk memperagakan kepemimpinan. Hasil penelitian Herzberg menemukan dua kesimpulan pokok:

1. Ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerja yang menyebabkan rasa tidak puas bagi karyawan apabila kondisi ini tidak baik atau tidak ada.
2. Ada serangkaian kondisi intrinsik, *job content*, kondisi ini apabila terdapat dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan dan akan menggerakkan tingkat motivasi kerja karyawan dan akan menggerakkan

tingkat motivasi yang kuat pada gilirannya akan meningkatkan prestasi karyawan.

Herzberg menemukan bahwa apabila serangkaian kondisi estrinsik tidak baik atau tidak ada, maka akan mengakibatkan karyawan merasa tidak puas terhadap lingkungan kerja. Mereka mengeluh dan apabila kondisi ini demikian memburuk akan berakibat mereka tidak tahan berkerja pada organisasi tersebut. Faktor ini disebut faktor iklim, baik faktor higiene dan juga disebut faktor pemeliharaan, Disebut faktor higiene atau iklim baik karena faktor ini mencerminkan lingkungan yang dapat memberi kepuasan dan disebut faktor pemeliharaan karena iklim baik harus terus dipelihara agar tidak menimbulkan rasa tidak puas.

Faktor yang termasuk kategori faktor kesehatan/pemeliharaan meliputi:

1. Kebijakan dan manajemen organisasi yang dapat memberi kepuasan pada karyawan
2. Supervisi yang memuaskan.
3. Kondisi kerja, termasuk kondisi ruangan.
4. Hubungan antar pribadi.
5. Penghasilan yang mencukupi.
6. Status, kedudukan dalam organisasi yang sesuai dengan potensi karyawan yang bersangkutan.
7. Sekuriti adalah jaminan yang dapat memberikan ketenangan karyawan.

Faktor yang termasuk kategori faktor motivator meliputi:

1. Perasaan beprestasi.

2. Pengakuan.
3. Pekerjaan menantang.
4. Pertumbuhan dan perkembangan.
5. Peningkatan tanggung jawab

Teori Motivasi Higiene

Teori motivasi higiene adalah faktor intrinsik di hubungkan dengan kepuasan kerja, sementara faktor esktrinsik dikaitkan dengan ketidakpuasan (Frederick Herzberg).

Teori ERG

Pada teori ERG terdapat 3 kelompok kebutuhan teras: eksistensi, keterhubungan dan pertumbuhan.

Teori Kebutuhan Mc Clelland

Teori kebutuhan berfokus pada tiga kebutuhan:

1. *Achievement* (kebutuhan akan prestasi): dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
2. *Power* (kebutuhan akan kekuasaan): kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu(tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
3. *Affiliation* (kebutuhan akan pertalian): hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan karib (Mc Clelland).

Teori Evaluasi Kognitif

Membagi ganjaran ekstrinsik untuk perilaku yang sebelumnya secara intrinsik telah diberi hadiah cenderung mengurangi tingkatmotivasi keseluruhan.

Teori Penentuan Tujuan

Tujuan khusus dan sulit menghantar ke kinerja lebih tinggi (Gene Broadwater).

Teori Penguatan

Suatu lawan pendapat terhadap teori penentuan tujuan adalah teori penguatan yang menyatakan bahwa perilaku merupakan fungsi dari konsekuensinya.

Teori Keadilan

1. Individu membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan masukan/keluaran orang lain, kemudian berespons untuk menghapuskan setiap ketidakadilan.
2. Teori keadilan mengenali bahwa individu tidak hanya peduli akan jumlah mutlak ganjaran untuk upaya mereka, tetapi juga akan hubungan jumlah ini dengan apa yang diterima orang lain.
3. Secara historis, teori keadilan berfokus pada keadilan yang dipersepsikan dari banyaknya dan alokasi dari ganjaran di antara individu. Tetapi keadilan juga harus mempertimbangkan keadilan procedural, keadilan yang dipersepsikan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi dari ganjaran.

Teori Harapan

Teori harapan dikemukakan oleh Victor Vroom, memfokuskan pada tiga hubungan :

1. Hubungan upaya-kinerja: probabilitas yang dipersepsikan oleh pribadi yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu akan mendorong kinerja.
2. Hubungan kinerja-ganjaran: derajat sejauh mana individu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya keluaran yang diinginkan.
3. Hubungan ganjaran-tujuan pribadi: derajat sejauh mana ganjaran organisasional memenuhi tujuan/ kebutuhan pribadi seseorang individu dan daya Tarik ganjaran potensial untuk individu.

Dalam teori ini, kuatnya kecenderungan bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan akan diikuti keluaran tertentu dan pada daya Tarik dari keluaran tersebut bagi individu, Teori pengharapan membantu menjelaskan mengapa banyak karyawan tidak termotivasi pada pekerjaan mereka dan semata-mata melakukan yang minimum untuk menyelamatkan diri.

Teori ini menyatakan bahwa individu mendasarkan keputusan tentang perilaku pada harapan mereka. bahwa satu perilaku atau perilaku pengganti lainnya cenderung menimbulkan hasil yang dibutuhkan atau diinginkan.

1. Harapan usaha kinerja: merujuk pada keyakinan karyawan bahwa berkinerja lebih keras akan menghasilkan kinerja. Apabila orang tidak percaya bahwa bekerja lebih keras menghasilkan kinerja, usaha mereka mungkin berkurang.
2. Hubungan kinerja penghargaan mempertimbangkan harapan individu bahwa kinerja yang tinggi benar-benar akan menghasilkan penghargaan. Hubungan

kinerja penghargaan mengindikasikan bagaimana kinerja efektif yang instrumental atau penting membuahkan hasil yang di inginkan.

3. Nilai penghargaan merujuk pada seberapa bernilainya penghargaan bagi karyawan. Satu faktot yang menentukan kesediaan para karyawan untuk mengerahkan usahanya adalah tingkat sampai mana mereka menilai penghargaan yang diberikan oleh organisasi.

2.1.2.3 Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya (Sunnyoto, 2012, p. 198).

2.1.2.4 Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif artinya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan imbalan kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan 10 meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif artinya manajer memotivasi bawahan dengan mengingatkan mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini dorongan bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat buruk. (Hasibuan, 2014, p. 99).

2.1.2.5 Indikator Motivasi

Menurut Maslow indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi yaitu (Sunyoto, 2012, p. 194).

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

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

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keselamatan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, asosiasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan

adanya kelompok kerja yang kompak, pengawasan yang baik, wisata bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

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

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

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

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Definisi Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Farizki, 2017).

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).

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya (Idayati, 2017).

2.1.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di pengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik dimana faktor fisik berupa, menurut Mangkunegara dalam jurnal Wijaya & Susanty (2017).

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 diselesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.
4. Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
5. Kebisingan, kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

Sedangkan faktor non fisik berupa hubungan yang terjadi antara karyawan dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan dan hubungan yang terjadi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain guna untuk meningkatkan Lingkungan Kerja yang baik antara karyawan.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (Sedarmayanti, 2009: 28) yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar fungsinya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) berdampak penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sikulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk melindungi kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekeliling tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan yaitu bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi

tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kekeliruan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan di sekeliling tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam suasana aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

Dari pendapat diatas diharapkan akan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dalam hal ini, maka peneliti mengambil indikator dari Sedarmayanti, (2009: 28) yaitu penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, keamanan ditempat kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Muchamad Ressa Farizki dengan judul "Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan medis". Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dari hasil uji t diketahui bahwa tingkat signifikan Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan dibawah 0,05, sehingga secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD (Farizki, 2017).

Gede Restu Mahajaya dan Made Subudi dengan judul "Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupaten badung". Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Kabupaten Badung di Pusat Pemerintahan Kabupaten Badung Mangupraja Mandala Jalan Raya Sempidi Mengwi Badung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan disimpulkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat. Inspektorat Kabupaten Badung (Mahajaya & Subudi, 2016).

Ujang Wawan Sam Adinata (Adinata, 2015) dengan judul "Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan kjks bmt tamzis bandung”. Analisis data menggunakan *Path Analysis*. Berdasarkan pada hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai KJKS BMT TAMZIS Bandung. Adapun pengaruh yang paling dominan adalah budaya organisasi sedangkan pengaruh terendah adalah kepemimpinan transformasional. Semua variabel penelitian berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai KJKS BMT TAMZIS Bandung dimana besarnya pengaruh simultan sebesar 78% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini (Adinata, 2015).

Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto dengan judul ”Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD kota Sorong”. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan: Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Secara parsial hanya Kondisi Kerja yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan variabel lainnya berpengaruh positif dan signifikan (Salutondok & Soegoto, 2015).

Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gede Supartha (Gutterres&Supartha, 2016) dengan judul ”Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru”. Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif, baik berasal dari sumber primer dan sekunder. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan

analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi didapat kesimpulan, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y) 0,571. Besarnya pengaruh motivasi yang secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,313. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara bersamaan sebesar 73,5 persen sementara sisanya 26,5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini (Guterres & Supartha, 2016).

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ ISSN	Judul	Variabel	Hasil
1	Muchama d Ressa Farizki/ 2461-0593	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan medis	Dimensi motivasi kerja lingkungan kerja kinerja karyawan	1. hasil uji t diketahui bahwa tingkat signifikan Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan dibawah 0,05 2. sehingga secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan 3. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan RSU.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Lanjutan

No	Peneliti/ ISSN	Judul	Variabel	Hasil
2	Gede Restu Mahajaya dan Made Subudi/ 2302-8912	Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupaten badung	Dimensi motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja kinerja pegawai	1. Motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat. Inspektorat Kabupaten Badung
3	Ujang wawan samadinata	Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung	Dimensi kepemimpinan transformasional, motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan	1. Kepemimpinan transformasional, motivasi, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kjks bmt tamzis bandung 2. Pengaruh yang paling dominan adalah budaya organisasi sedangkan pengaruh terendah adalah kepemimpinan transformasional 3. Semua variabel penelitian berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kjks bmt tamzis bandung dimana besarnya pengaruh simultan sebesar 78%

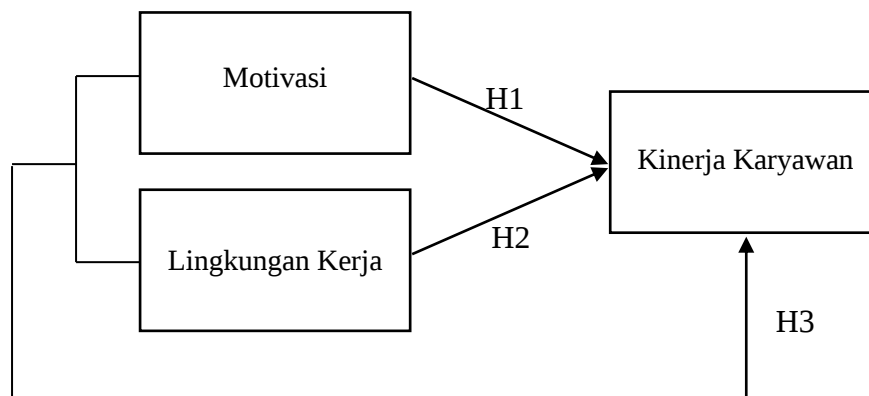
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Lanjutan

No	Peneliti/ ISSN	Judul	Variabel	Hasil
4	Yohanis Salutondo k dan Agus Supandi Soegoto/ 2303-11	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD kota Sorong	Dimensi kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja, disiplin dan kinerja pegawai	1. Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong 2. Secara parsial hanya Kondisi Kerja yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan variabel lainnya berpengaruh positif dan signifikan
5	Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gede Supartha/ 2337-3067	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru	Dimensi gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja guru	1. pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y) 0,571 2. Besarnya pengaruh motivasi yang secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,313 3. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama sebesar 73,5 persen

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk mempermudah suatu proses penelitian. Dalam kerangka pemikiran dapat diketahui variabel apa saja yang dapat mempengaruhi loyalitas nasabah terhadap perusahaan. Oleh

karena itu, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dijabarkan dalam suatu model dimana variabel motivasi dan lingkungan kerja merupakan variabel bebas (X) dan kinerja karyawan merupakan variabel terikat (Y). Dari uraian di atas, maka hubungan itu dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2012, p. 93). Oleh karena itu, rumusan penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawabannya belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai penelitian, belum jawaban yang empirik.

H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Yafindo Mitra Permata.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Yafindo Mitra Permata.

H3: Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Yafindo Mitra Permata.