

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Motivasi Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut (Afandi, 2018: 23) kemauan muncul dari tindakan diri sendiri dikarenakan kreativitas, bersemangat, dan inisiatif untuk melaksanakan kegiatan dengan ikhlas, gembira dan percaya diri sehingga *output* dari tindakan yang dilakukannya mendapatkan *output* yang terbaik dan memiliki kualitas disebut dengan motivasi kerja. Keberhasilan suatu organisasi sangat menentukan dalam hal penggunaan sumber daya manusia dengan baik.

Pengertian dari motivasi (Bangun, 2012: 312) mendefinisikan hal yang menumbuhkan rasa semangat dari karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab pada sebuah kelompok dengan memberikan arahan yang tepat sasaran maka karyawan termotivasi dan berusaha yang terbaik dalam menjalankan tugasnya. Pengertian menurut (Sunyoto, 2012: 11) ialah langkah-langkah mendorong moral seseorang, supaya mau bekerja dengan optimal dengan memberikan kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan instansi atau suatu perusahaan. Motivasi dapat didefinisikan sebagai kemauan untuk mengerahkan segala kemampuan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Jika seseorang termotivasi, maka orang tersebut akan berusaha semangat melakukan sesuatu terbaik dalam mencapai kebutuhannya (Sutrisno, 2011: 116).

Motivasi kerja didefinisikan (Bahri & Nisa, 2017: 10) sebagai kekuatan penggerak yang berada dalam setiap pribadi ketika melakukan sesuatu sehingga dalam bekerja maupun dalam menjalankan aktifitas lainnya, individu tersebut menggunakan semua kemampuan dan potensi mereka demi menggapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pembahasan mengenai definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai daya pendorong seseorang dalam meraih terkait kebutuhan yang muncul dari dalam diri seseorang tersebut.

#### **2.1.1.2 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja**

Prinsip untuk memotivasi kerja karyawan menurut (Afandi, 2018: 25) terdapat lima prinsip, yaitu:

1. Prinsip partisipasi

Prinsip partisipasi digunakan untuk memotivasi pekerja dengan diberi kesempatan mengikuti serta memilih tujuan terbaik pemimpin untuk diraih dalam sebuah organisasi.

2. Prinsip komunikasi

Dalam menghubungi pimpinan dengan tujuan pencapaian tugas supaya dapat disampaikan dengan jelas maka pekerja akan lebih fleksibel dan dapat mengikuti arahan kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Seorang pimpinan yang meyakinkan karyawan dalam mengambil tindakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya kepercayaan tersebut, dapat membuat karyawan lebih termotivasi.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Seorang pimpinan yang membagi kewenangan kepada pekerja setiap saat dapat menentukan keputusan tentang tugas yang dilakukannya, dapat memotivasi pekerja tersebut guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin tersebut.

5. Prinsip memberi perhatian

Prinsip ini dengan memperhatikan karyawan terhadap keinginannya supaya dapat menyalurkan karyawan tersebut untuk lebih termotivasi dalam tempat kerja sesuai pimpinan harapkan. Dengan ini, maka karyawan dapat merasakan keberadaannya dalam memberikan kemampuan terbaik dalam sebuah organisasi.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor motivasi kerja menurut (Afandi, 2018: 24) terdapat empat dapat memengaruhi motivasi, yaitu:

1. Kebutuhan Hidup

Faktor yang dimaksud ini adalah untuk menopang kehidupan yang terdapat didalam kebutuhan ini antara lain adalah kebutuhan papan, pangan dan sandang. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut mendorong seseorang untuk berperilaku dan bekerja secara aktif.

2. Kebutuhan Masa Depan

Faktor ini sangat diperlukan untuk menunjang dimasa-masa yang akan datang dan efek positif dengan terpenuhinya kepercayaan diri yang kuat dan keharmonisan.

### 3. Kebutuhan Harga Diri

Faktor ini diperlukan dalam penerimaan serta pengakuan dari karyawan dan kedudukan di lingkungan masyarakat. Pencatatan yang diutarakan pimpinan menyatakan tingkat jabatan atau kedudukan diikuti dengan wibawa seseorang. Tingginya jabatan seseorang, maka kewibawaan juga dijunjung tinggi.

### 4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Faktor yang dimaksud ini adalah dengan kebutuhan ini dapat memanfaatkan keahlian, ketangkasan maupun kapabilitas secara keseluruhan agar yang memberikan kelebihan dalam organisasi untuk mendapatkan prestasi kerja dalam organisasi. Kebutuhan ini ialah realisasi penuh dari potensi penuh seseorang yang timbul.

#### **2.1.1.4 Indikator Motivasi Kerja**

Indikator dalam motivasi kerja menurut (Bahri & Nisa, 2017: 12) terbagi menjadi tujuh indikator, yaitu:

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan
4. Tanggung Jawab
5. Pengembangan
6. Keterlibatan
7. Kesempatan

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Pengertian lingkungan dijelaskan menurut (Runtunuwu et al., 2015: 83) merupakan semua hal-hal yang berada didekat tempat karyawan yang bersifat fisik ataupun non fisik yang dapat dipengaruhi dari pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh karyawan tersebut. (Sunyoto, 2012: 43) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua hal-hal yang berada pada karyawan dan tempat kerjanya bisa menyebabkan pengaruh pekerjaan karyawan tersebut terhadap tugas yang diberikan.

Pembahasan lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018: 66) ialah semua hal-hal yang berada di sekitar lingkungan pekerja memiliki pengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan terhadap kondisi pada tempat kerja karyawan yaitu tingkat kebisingan, suhu ruangan, tingkat kelembaban, penercahan lampu kerja & ventilasi, tingkat kerapian dan peralatan yang lengkap.

Lingkungan kerja menurut (Sutrisno, 2011: 118) merupakan segala sesuatu dapat memengaruhi karyawan yang sedang menyelesaikan pekerjaan melalui sarana dan prasarana. Lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan dan barang yang berasal dalam lingkungan karyawan terhadap cara menyelesaikan pekerjaan serta mengaturnya dengan baik (Muhammad et al., 2016: 47).

Berdasarkan penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja didefinisikan sebagai karakteristik setiap karyawan terhadap lingkungan dalam menciptakan semangat sehingga produktivitas dalam bekerja meningkat terhadap penyelesaian tugas dengan efektif.

### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Dalam lingkungan kerja ditemukan dua jenis secara umum menurut (Hidayat & Cavorina, 2018: 341) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan ini berasal dari segala kondisi fisik yang ada di sekitar ruangan karyawan yang secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan ini berasal dari segala kondisi yang terjadi yang berhubungan terhadap suatu relasi yang baik pada atasan atau rekan kerja maupun memiliki hubungan baik terhadap bawahan.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja**

Dalam menciptakan suasana pekerjaan nyaman menurut (Afandi, 2018: 66) secara umum terdapat dua faktor, yaitu:

1. Faktor Lingkungan Fisik

Sudut pandang ini berasal di tempat karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. Rencana ruang kerja

Terdapat pada penataan alat-alat kerja dan penyesuaian aturan yang sangat mempengaruhi kondisi kenyamanan dan penampilan karyawan dalam bekerja.

- b. Rancangan pekerjaan

Terdapat pada alat-alat kerja dan proses kerja, alat-alat kerja yang tidak memenuhi standar akan memengaruhi *output* pekerjaan.

c. Kondisi lingkungan kerja

Terdapat pada pencerahan serta tingkat suara yang mempengaruhi ketenangan dalam bekerja. Siklus udara, temperatur dan pencerahan dalam ruangan yang standar dapat memengaruhi kondisi karyawan terhadap pekerjaan.

d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Terdapat pada privasi terhadap karyawan di lingkungan kerja dan privasi dalam pendengaran yang didengarkan karyawan dan didengarkan oleh karyawan lain.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor yang berasal dari hubungan dalam organisasi dan sosial, yaitu:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan keterbatasan waktu akan menyebabkan tekanan terhadap pekerja, maka *output* yang diperoleh kurang sempurna.

b. Sistem pengawasan yang rendah

Dalam sistem organisasi memiliki pengawasan yang rendah, dapat menyebabkan kegoyahan/kelemahan dalam lingkungan pekerjaan.

c. Frustrasi

Kegagalan bisa menghambatnya suatu usaha guna mencapai tujuan seperti pemberian harapan dari perusahaan pada karyawan yang tidak sesuai, maka dapat menyebabkan kekesalan karyawan itu sendiri karena tidak dapat memenuhinya.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Suatu pekerjaan yang dapat berubah-ubah bisa memengaruhi usaha pada pekerjaan karyawan, seperti metode pekerjaan yang berubah ataupun organisasi dan perubahan dari pemimpin yang baru.

e. Perselisihan antara individu dan kelompok

Perselisihan dapat terjadi dalam persaingan untuk meraih tujuan yang sama. Ini bisa menyebabkan kurangnya kekompakkan dan kurangnya hubungan yang harmonis antara kedua belah pihak di tempat kerja.

Lingkungan kerja fisik ataupun psikis keduanya sangat berpengaruh terhadap organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Jika mementingkan salah satu jenis lingkungan kerja saja dalam perusahaan, maka bisa menyebabkan suasana pekerjaan yang buruk. Dengan suasana pekerjaan yang buruk, mengharuskan pekerja bekerja agar bisa selesai tepat waktu dengan waktu kerja dilebihkan serta tidak didukungnya sistem kerja yang efisien dapat memengaruhi produktivitas perusahaan yang menurun.

#### **2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator dalam sebuah lingkungan pekerjaan menurut (Baiquni & Prihatini, 2016) terbagi menjadi tujuh, yaitu:

1. Luas ruangan kerja
2. Penerangan tempat kerja
3. Sirkulasi udara
4. Fasilitas kerja



5. Kebisingan
6. Hubungan atasan dan bawahan
7. Hubungan rekan kerja

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Pencapaian perusahaan sangat ditentukan dari prestasi/kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pengertian kinerja menurut (Hamali, 2016: 98) ialah suatu hasil kerja dan bagaimana dalam mencapai pekerjaan tersebut yang memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi terhadap rasa puas pelanggan untuk memberikan kontribusi bagi perekonomian.

Kinerja menurut (Afandi, 2018: 84) adalah seseorang dalam menerapkan skema organisasi mencapai tujuan yang berkaitan dengan individu tertentu dalam menunjukkan kompetisi yang diakui bermakna pada organisasi untuk hasil tersebut. Hasil tersebut yang telah diraih pegawai dapat dinilai oleh tingkat kinerja pegawai ketika menjalankan tugasnya.

Menurut (Runtunuwu et al., 2015: 83) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja karyawan yang mengutamakan tujuan organisasi tersebut dalam menjalankan pekerjaan yang merupakan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut (Hidayat & Cavorina, 2018: 341) kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai penggambaran terkait kualitas hasil kerja yang dilaksanakan dengan mencapai sasaran secara umum yaitu misi & visi dalam organisasi melalui perencanaan yang telah tersusun.

Pembahasan kinerja karyawan yang dikemukakan menurut (Bangun, 2012: 231) merupakan hasil pekerjaan dapat diraih karyawan melalui syarat-syarat yang telah ditentukan dalam menyelesaikannya. Persyaratan yang dibuat dengan tujuan dalam suatu pekerjaan juga dapat diartikan sebagai standar pekerjaan. Bila seorang karyawan berhasil atau telah menjalankan pekerjaannya maupun mempunyai prestasi yang baik, maka *output* kerja yang didapatkan akan lebih maksimal dalam standar pekerjaan.

Berdasarkan pembahasan mengenai definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan, akan merasa senang apabila dapat mencapai tujuannya dengan memberikan hasil yang terbaik.

#### **2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Perusahaan dapat menilai hasil kerja karyawan dengan standar pekerjaan yang terdiri empat (Bangun, 2012: 232), yaitu:

1. Evaluasi antarindividu dalam organisasi

Manfaat dari penilaian ini adalah untuk memutuskan *job transferring* yang artinya perusahaan dapat memindahkan pekerjaan pada karyawan tersebut seperti dipromosikan jika memiliki kinerja yang bagus ataupun bisa diberhentikan karena kinerja yang buruk.

2. Pengembangan dalam diri setiap individu

Manfaat dari penilaian ini adalah untuk mengembangkan kinerja pada karyawan yang rendah. Kinerja rendah yang dimaksud adalah kurangnya pengalaman kerja, baik dalam pengetahuan kerja ataupun

keterampilan kerja. Maka perusahaan perlu melakukan pengembangan terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

### 3. Pemeliharaan sistem

Manfaat dari penilaian ini sangat penting dan perlunya pemeliharaan yang baik, dikarenakan berkaitan terhadap sistem perusahaan seperti peningkatan perusahaan dari individu ataupun tim, untuk mengevaluasi pencapaian hasil kinerja, dapat dijadikan perencanaan dalam mengolah sumber daya manusia dengan efisien dan efektif serta pengujian terhadap sistem sumber daya manusia (SDM).

### 4. Dokumentasi

Tujuan dokumentasi bagi perusahaan terhadap karyawan pada pekerjaannya adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja karyawan di masa mendatang. Perusahaan dapat membuat keputusan terhadap posisi pekerjaan pada karyawan yang telah berkontribusi besar pada perusahaan guna manajemen kinerja karyawan.

#### **2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Setelah menilai kinerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi beberapa faktor yang dijelaskan (Hamali, 2016: 101) terdapat tiga faktor yaitu sebagai berikut:

##### 1. Faktor Internal Karyawan

Pada faktor ini terdiri dari motivasi kerja, pengetahuan kerja, budaya kerja, pengalaman kerja dan keahlian dalam bekerja. Faktor karyawan ini dapat berasal dari didikan sejak kecil yang lama kelamaan bisa dikembangkan seperti karakteristik, sifat pribadi, talenta, serta kondisi

rohani dan jasmani. Jika karyawan memiliki faktor internal yang bagus, maka pengetahuan karyawan tersebut juga meningkat dan jika kinerja karyawan menurun, maka disebabkan oleh faktor internal karyawan yang buruk.

## 2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Pada faktor ini berasal dari sistem manajemen, strategi pada sebuah organisasi dan hal-hal yang dibutuhkan dalam mendukung sumber daya manusia melakukan pekerjaannya. Faktor lingkungan organisasi yang kondusif sangat diperlukan dalam mendukung produktivitas karyawan supaya dapat meningkatkan pengaruh kinerja karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan.

## 3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Pada faktor lingkungan eksternal dapat didefinisikan yaitu keadaan yang terbentuk langsung terhadap karyawan berasal dari luar lingkungan organisasi. Pengaruh kinerja karyawan dari faktor ini dapat diketahui seperti terjadinya inflasi yang dapat membuat kinerja karyawan menurun dikarenakan kenaikan upah karyawan yang tidak mengikuti tingkat inflasi.

Faktor lingkungan internal dan lingkungan eksternal organisasi saling berhubungan terhadap pengaruh kinerja karyawan. Pengaruh pertama dari karakter kerja karyawan yang berdampak terhadap kinerja karyawan lalu berlanjut pada kinerja organisasi. Dari faktor tersebut, pimpinan dapat mengontrol langsung faktor di dalam organisasi yaitu faktor internal karyawan dan faktor lingkungan

internal organisasi. Pimpinan perusahaan tidak bisa melakukan pengawasan yang berada diluar organisasi dan bukan merupakan tugas manajer.

#### **2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Dalam pengukuran kinerja karyawan, terdapat enam indikator menurut (Hamali, 2016: 119) yaitu:

1. Hasil kerja, ialah sejauh mana pengendalian dilaksanakan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas yang akan diproduksi.
2. Pengetahuan pekerjaan, ialah ilmu pengetahuan yang berkaitan pada pengaruh pekerjaan secara langsung pada hasil pekerjaan.
3. Inisiatif, ialah gagasan atau ide yang berpengaruh saat proses mengerjakan pekerjaan dan dapat memecahkan permasalahan serta siap menghadapinya jika sewaktu-waktu muncul.
4. Kecekatan mental, ialah kapasitas dalam penyesuaian kerja yang secara tiba-tiba terjadi dan mampu dengan cepat memahami arahan yang diberikan terhadap keadaan pekerjaan.
5. Sikap, ialah pengukuran yang didasarkan dengan tingkat moral serta menunjukkan sudut pandang yang baik disetiap menjalankan pekerjaan.
6. Disiplin, yaitu dalam hal manajemen waktu dan kehadiran karyawan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Dalam menyusun sebuah skripsi dibutuhkan bahan penunjang yang mendukung hasil penelitian agar dapat memperkuat penelitian berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan. Berikut ini peneliti ambil dari jurnal internasional dan jurnal nasional, yaitu:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

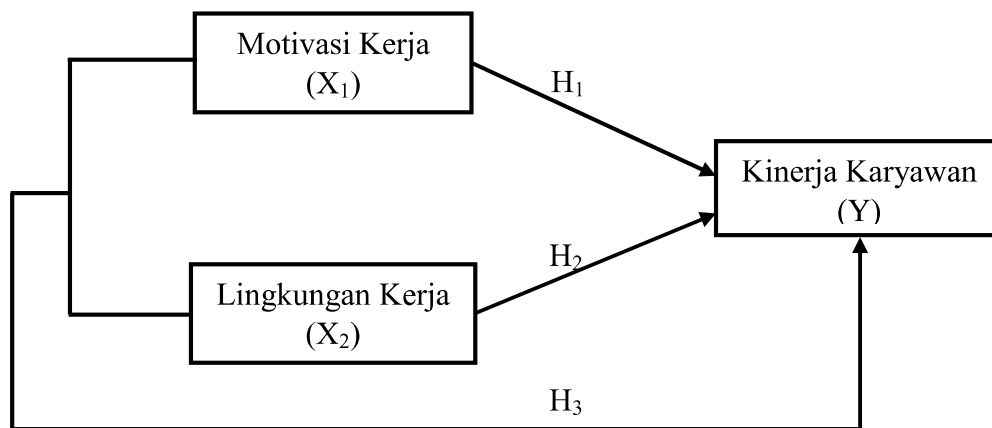
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Wijaya & Susanty, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (ISSN: 2540-816X)	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin
2	(Andayani & Makian, 2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (ISSN: 2337-7887)	Regresi Linier Berganda	Pelatihan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT PCI Elektronik International.
3	(Mariani & Sariyathi, 2017)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar (ISSN: 2302-8912)	Regresi Linier Berganda	Motivasi, Komunikasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar
4	(Hersona & Sidharta, 2017)	<i>Influence Of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance</i> (ISSN: 1693-5241)	Regresi Linier Berganda	<i>Leadership function, Motivation and Work discipline have a significant effect on the employees' performance in the Manpower and Transmigration Office Karawang Regency.</i>

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama & Tahun	Judul	Alat Analisis	Kesimpulan
5	(Bhastary & Suwardi, 2018)	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Perdana (ISSN: 2252-844X)	Regresi Linier Berganda	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Perdana
6	(Jeffrey & Dantes, 2017)	<i>The Effect Of Leadership, Work Motivation, Work Environment Toward Employees' Performance</i> (ISSN: 2320-5407)	Regresi Linier Berganda	<i>Leadership, Work Motivation and Work Environments simultaneously affect the Performance of Employees at PT XYZ</i>
7	(Nainggolan, 2018)	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT EX Batam Indonesia (ISSN: 2580-5118)	Regresi Linier Berganda	Beban kerja, Kompensasi dan Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia
8	(Sulistiawan et al., 2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (ISSN: 1907-3011)	Regresi Linier Berganda	Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Selubu II

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Penjelasan berdasarkan teori di atas, dapat dibuat rumus dalam kerangka pemikiran ini guna mudah dimengerti. Berikut kerangka yang dapat dilihat:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** (Data Sekunder, 2020)

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Penjelasan berdasarkan kerangka pemikiran di atas, peneliti merumuskan hipotesis yaitu sebagai berikut:

1.  $H_1$ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa.
2.  $H_2$ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa.
3.  $H_3$ : Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa.