



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

A. Landasan Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu”. Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”.

Kinerja karyawan menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Tri Maryati (202:7) mengatakan, kinerja karyawan adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan”. Menurut Kasmir dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.



b. Kriteria Kinerja Karyawan

C Terdapat tiga kriteria kinerja karyawan menurut Schuler dan Jackson dalam Priansa (2017: 49) pada Buku Manajemen Kinerja Pegawai, yaitu:

(1) Sifat

Merupakan kriteria yang memfokuskan mengarah pada ciri-ciri personal seorang karyawan seperti: kandalan, kemampuan, loyalitas, serta cara berkomunikasi.

(2) Perilaku

Kriteria ini lebih berfokus pada bagaimana cara kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hubungan yang terjalin dengan karyawan lainnya untuk saling berkolaborasi.

(3) Hasil

Kriteria ini lebih menekankan pada sesuatu apa yang telah dicapai atau dihasilkan, dengan demikian akan semakin menekan tingkat produktivitas dan daya saing yang semakin tinggi.

Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir dalam Tri Maryati (2021) faktor tersebut antara lain:

(1) Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

(2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

(3) Rancangan Kerja

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

(4) Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

(5) Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (6) **Kepemimpinan**

Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.
- (7) **Komitmen**

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.
- (8) **Gaya Kepemimpinan**

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.
- (9) **Lingkungan Kerja**

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



d. Karakteristik Kinerja

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Karakteristik kinerja menurut Wibowo (2016: 158) diantaranya yaitu:

- (1) Dapat mengukur variabel kunci kinerja secara akurat dan tepat.
- (2) Menggunakan sistem perbandingan guna meningkatkan pemahaman kerja lebih baik.
- (3) Terikat dengan waktu dalam mengumpulkan dan mendistribusikan tugas.
- (4) Sulit untuk dimanipulasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- (5) Dapat dianalisa baik secara makro dan mikro.

Aspek-Aspek Yang Dapat Meningkatkan Kinerja

Beberapa aspek yang dianggap meningkatkan kinerja karyawan menurut Tambunan dalam Busro (2018: 91), yaitu:

- (1) Faktor Sumber daya manusia:
 - (a) Memiliki motivasi tinggi
 - (b) Penawaran tenaga kerja
 - (c) Adanya pengaruh semangat kerja
 - (d) Berdasarkan produktivitas kerja, serta
 - (e) Melalui kualitas tenaga kerja
- (2) Faktor Ekonomi atau Bisnis, terdiri atas:
 - (a) Mempunyai Bahan baku
 - (b) Adanya modal usaha
 - (c) Adanya segemen pasar yang perlu dilayani
 - (d) Terdapat nilai ekonomis yang lebih baik dari pesaing

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



f. Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) Strategi pemimpin yang baik dapat memberi dampak dalam mendongkrak kinerja karyawan menurut Schaffer dalam Priansa (2017: 53) yaitu:

(1) Selektif dalam Mencapai Suatu Tujuan

Lebih mengarah pada menentukan tujuan yang lebih urgen terlebih dahulu sehingga masalah tersebut dapat teratasi lebih cepat dan tidak membuang waktu.

(2) Spesifikasi Hasil yang Diharapkan

Suatu sasaran harus yang spesifik (*specific*), yang dapat diukur (*measurable*), dapat diterima (*achievable*), dan realistis (*realistic*), serta sesuai standar waktu yang telah ditetapkan (*time bound*) atau dengan kata lain menggunakan konsep *SMART*.

(3) Mampu berkomunikasi dengan Jelas

Dalam suatu organisasi komunikasi adalah faktor yang sangat penting, melalui komunikasi yang jelas dan mudah di mengerti sehingga membawa dampak terhadap peningkatan organisasi.

(4) Alokasi Tanggung Jawab

Suatu organisasi atau perusahaan perlu melakukan pembagian atau pengalokasian tanggung jawab ke beberapa karyawan yang dapat dipercaya dalam meraih tujuan perusahaan.

(5) Luas Proses

Keberhasilan terhadap tujuan terdahulu dapat dijadikan ukuran dalam mengulangi proses yang sama atau meluaskan tujuan dari yang terdahulu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



g. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Ⓒ Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) Mangkunegara dalam Maryati (2021:15), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

(1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

(2) Kuantitas Kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

(3) Pelaksanaan Tugas

Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

(4) Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan baik berskala besar, menengah, maupun kecil perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mampu menyesuaikan perubahan-perubahan lingkungan kerja yang terjadi dengan baik agar karyawan dapat bertahan dalam pekerjaan yang dilakukan. Schultz dalam Maryati (2021:23) menyatakan lingkungan kerja adalah “sebuah dimensi ruang dimana terjadi aktivitas kerja seorang pegawai yang dapat mempengaruhi psikis oleh karena setiap situasi yang dihadapinya yang perlu diperhatikan oleh perusahaan meliputi, pekerjaan monoton, kelelahan, serta kejenuhan dalam bekerja”. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:65) merupakan “suatu faktor-faktor di sekitar karyawan dimana memberi pengaruh bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya”.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Widodo Tutuk Wahyu (2018:121) merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan seluruh tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan “kondisi dimana mampu memberi rasa aman, nyaman dan menyenangkan baik secara fisik maupun non fisik, sehingga memunculkan ketenangan dalam bekerja” menurut Supardi Arianto dan Kurniawan (2020: 21).

Berdasarkan beragam teori lingkungan kerja menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau tempat yang berpengaruh langsung maupun tidak bagi karyawan dalam mendorong motivasi kerja, dalam melakukan suatu pekerjaannya melalui terwujudnya lingkungan kerja secara optimal pada masing-masing organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan karena salah satu faktor dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah. Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang mampu memudahkan karyawan atau bahkan menyulitkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Sedarmayanti dalam Widodo Tutuk Wahyu (2018:122), menjelaskan lingkungan kerja terdiri dari 2 jenis, yakni:

(1) Lingkungan Kerja Fisik

Merupakan seluruh kondisi yang ada di sekeliling karyawan secara fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Berikut yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik, yaitu:

(a) Perencanaan ruang kerja.

Ketepatan dalam penataan posisi (*layout*) sesuai bidangnya masing-masing, sebab hal ini sangat berpengaruh terhadap kenyamanan tingkat penyelesaian pekerjaan karyawan.

(b) Perencanaan pekerjaan.

Kelengkapan alat yang dimiliki suatu perusahaan serta sistem operasional kerja perusahaan. Peralatan yang disediakan harus sesuai dengan yang diperlukan karyawan dalam menunjang pekerjaan serta aturan dan metode kerja harus dipatuhi seluruh karyawan dalam menciptakan kedisiplinan kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(c) Kondisi lingkungan kerja.

Seperti Penerangan yang diberikan melalui sinar matahari maupun melalui sinar lampu harus sesuai dengan standar sehingga karyawan tidak merasa kegelapan atau terlalu silau akan pencahayaan. Faktor lain seperti suara bising yang mempengaruhi kenyamanan karyawan ketika bekerja.

(d) Tingkat *visual privacy* atau *acoustical privacy*.

Sebuah perusahaan perlu menciptakan dan memberi privasi bagi karyawannya, maksud privasi di sini ialah keleluasaan pribadi atau kelompok dalam melakukan sesuatu hal berkaitan dengan pekerjaan yang harus dilaksanakan, dan terkait perihal pendengaran.

(2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Merupakan semua keadaan yang berkaitan pada hubungan kerja baik hubungan kerja dengan atasan maupun dengan bawahan, setiap bentuk komunikasi kerja, baik dengan pimpinan dan karyawan, maupun komunikasi antar rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik sedikit banyak memengaruhi etos karyawansaat bekerja, missal komunikas yang terjadi antara sesama karyawan maupun atasannya. Jika hubungan dapat tercipt dengan baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan maka tercipta rasa saling nyaman dimana dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



c. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Aspek pembentuk lingkungan kerja yang baik menurut Simanjuntak dalam Tambunan Anggiat Parluhutan (2018:177) sebagai berikut:

(1) Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

(2) Kondisi kerja

Perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang baik dan efektif pada setiap organisasi di dalamnya, agar karyawan yang terlibat dapat merasakan hal yang sama yaitu rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Kondisi kerja ini meliputi beberapa faktor seperti: melalui penerangan melalui sinar lampu yang cukup, karyawan tersebut mendapatkan suhu udara yang tepat, kemudian ruang gerak yang sesuai dengan aktivitas karyawannya sehingga tidak merasa kesulitan pada saat berinteraksi, serta keamanan dalam bekerja.

(3) Hubungan Pegawai

Aspek ini sangat penting untuk dijalin dan dipertahankan dengan baik karena melalui hubungan pegawai satu dengan lainnya yang menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi karyawan akan meningkat bersamaan dengan relasi antar pegawai terjalin dengan baik.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



d. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) Menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan menurut Affandi (2018:66) yaitu:

- (1) Bangunan tempat kerja
- (2) Ruang kerja yang lapang
- (3) Ventilasi udara yang baik
- (4) Tersedianya tempat ibadah
- (5) Tersedianya sarana angkutan karyawan

Sedangkan menurut Sofyan Khairani Diana (2016:20) lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- (1) Fasilitas kerja
Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan dapat memengaruhi kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang pengap, ventilasi yang kurang memadai, serta prosedur yang tidak jelas.
- (2) Gaji dan tunjangan
Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja mencari lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja dan lebih baik.
- (3) Hubungan kerja
Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



e. Manfaat Lingkungan Kerja

C Manfaat dari terciptanya lingkungan kerja yang baik menurut Afandi (2018), ialah:

- (1) Meningkatkan gairah, semangat, serta motivasi karyawan dalam bekerja.
- (2) Pekerjaan yang dibebankan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat.
- (3) Terdapat peningkatan pada efisiensi serta kualitas dari karyawan yang lebih berkomitmen.
- (4) Meningkatkan partisipasi dan rasa kepemilikan yang terjadi pada setiap karyawan dalam beradaptasi dengan mudah dan cepat.
- (5) Mengurangi tingkat biaya yang dikeluarkan, jumlah absen karyawan, serta pemborosan dalam segi waktu.
- (6) Mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga tidak membuat karyawan merasa terbebani dan stress ketika bekerja.

f. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Maryati (2021: 26) mengemukakan indikator lingkungan kinerja, diantaranya:

- (1) Pencahayaan tempat kerja.

Pencahayaan yang baik akan berpengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya semakin cepat dan tingkat produktivitas semakin meningkat. Sebaliknya pencahayaan yang kurang menyebabkan berkurangnya pengelihatannya sehingga akan berpengaruh pada proses penyelesaiannya menjadi lebih lama daripada karyawan yang diberikan pencahayaan yang cukup.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (2) Temperatur / tingkat suhu di tempat kerja.

Merupakan tingkat suhu dalam suatu ruang kerja atau berada pada lingkungan sekitar karyawan tersebut beraktivitas. Lingkungan yang baik mampu memiliki suhu yang sesuai dengan standarnya, di mana kementerian kesehatan menyatakan standar suhu di tempat kerja berkisar 18°-28°C sehingga tidak mengganggu karyawan dalam bekerja.

<https://betterwork.org/wp-content/uploads/2017/09/2-KMK-No.-1405-ttg-Persyaratan-Kesehatan-Lingkungan-Kerja-Perkantoran-Dan-Industri.pdf>).

- (3) Sirkulasi udara di tempat kerja.

Tersedianya ventilasi udara yang cukup agar setiap karyawan dapat menghirup oksigen (O²) dan melepaskan *Carbon dioksida*(CO²) sehingga karyawan tetap merasakan kesegaran ruangan dan mampu bertahan selama melakukan pekerjaannya masing-masing.

- (4) Kebisingan di tempat kerja

Ialah suara bising yang mengganggu pada jangka panjang berdampak pada kesehatan bagian pendengaran dan dapat mengganggu ketenangan karyawan dalam bekerja.

- (5) Bau tidak sedap di tempat kerja.

Aroma tidak sedap menjadi gangguan saat bekerja, jika tidak segera teratasi dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja. Penggunaan penyejuk ruangan dengan pewangi yang tepat dapat menjadi salah satu solusi paling tepat.

- (6) Tata warna di tempat kerja.

Merupakan bagian dari lingkungan kerja yang mampu berpengaruh terhadap penyelesaian tugas-tugas karyawan. Tata warna di tempat kerja -

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



memiliki pengaruh besar terhadap perasaan seseorang yang mampu menimbulkan semangat kerja.

(7) Dekorasi tempat kerja.

Indikator ini berkaitan dengan pewarnaan, tata letak, dan perlengkapan yang disesuaikan untuk mempercantik ruangan sehingga karyawan merasakan nyaman saat bekerja.

(8) Musik di tempat kerja.

Musik dapat membangkitkan kembali semangat kerja, maka dari itu dalam pemutaran musik hendaknya dipilih secara selektif.

(9) Keamanan

Sebuah perusahaan akan membuat aturan kepada seluruh sumber daya manusia yang wajib diperhatikan secara bersama demi menciptakan keamanan selama bekerja baik aturan untuk penggunaan peralatan demi keamanan lingkungan serta keamanan terhadap barang-barang yang dimiliki karyawan sehingga dipastikan dalam perusahaan tidak ada orang-orang yang berniat jahat.

(10) Hubungan dalam pekerjaan.

Merupakan keadaan lingkungan terkait adanya relasi karyawan dengan atasan atau sesamanya, dari interaksi antar atasan dengan karyawan maupun sesama rekan kerja yang baik menjadi tolak ukur hubungan kerja yang kondusif. Oleh sebab itu seorang pemimpin maupun bawahan perlu menciptakan dan mempertahankan hubungan baik demi kemajuan sebuah perusahaan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Faktor utama seorang karyawan selain kemampuan dan keahlian, yaitu motivasi. Melalui motivasi tinggi mampu mendorong seseorang dalam bekerja dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya yang secara langsung akan berdampak pada kinerja yang akan dicapainya. Robbins dan Judge (2017: 127) mengatakan, motivasi ialah “sebuah rangkaian terkait ketekunan, kekuatan dan arah individu dalam menggapai tujuannya”. Motivasi menurut Afandi (2018: 23) ialah “dorongan dalam diri individu oleh sebab adanya inspirasi, atau tersemangati untuk dapat mencapai hasil yang berkualitas dan maksimal dengan usaha yang penuh rasa ikhlas, senang hati dan bersungguh-sungguh disetiap pekerjaan maupun kegiatannya”. Dalam buku manajemen kinerja Siagian dalam Poltak dan Sarton (2019: 583) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah “upaya dalam memberikan daya dorong kepada karyawan agar dapat meraih tujuan perusahaan melalui kontribusi yang maksimal dan tanggung jawab”.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, motivasi kerja merupakan salah satu alat yang terpenting dalam mengupayakan untuk memberikan arah dan kekuatan yang akan membentuk sikap kerja karyawan pada sebuah perusahaan sehingga karyawan akan terdorong, terinspirasi, merasa lebih semangat, dan gairah agar mampu bekerja efektif dan bekerja sama secara intens dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi ataupun perusahaan tersebut. Dengan demikian terciptanya motivasi yang baik akan mempunyai pengaruh kuat pada kinerja karyawan dan segala kebutuhan karyawan akan terpenuhi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



b. Teori-Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi menurut Khalil dalam Poltak dan Sarton Sinambela (2019:597) mengemukakan beberapa teori, diantaranya:

(1) Teori Kepuasan

Teori kepuasan adalah teori untuk mengetahui apa yang menjadi penyebab pegawai termotivasi untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu, serta mengetahui apa dasar kebutuhan dan kepuasan karyawan sehingga seseorang mau untuk melakukannya. Menurut Khalil yang termasuk ke dalam teori motivasi kepuasan, adalah:

(a) Teori Motivasi Klasik (Teori Kebutuhan Tunggal)

Teori tersebut menitikberatkan dasar bagi individu untuk bertindak pada sebuah kegiatan. Menurut Frederick Winslow Taylor ada beberapa alasan seseorang melakukan suatu kegiatan, yaitu: untuk memenuhi kebutuhan dalam bertahan hidup, serta sebagai pemenuhan kepuasan biologis yang diberikan melalui gaji, bonus, barang yang diberikan.

(b) Teori Motivasi Jenjang Kebutuhan (*Hierarchy of Need Theory*)

Kebutuhan merupakan landasan yang mendasari perilaku karyawan dengan mengetahui kebutuhan dan memahami perilaku seseorang. Menurut Abraham H. Maslow mengatakan bahwa kebutuhan setiap manusia terdapat dala hierarki berikut ini.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Gambar 2.1
Teori Hierarki Kebutuhan Maslow



Sumber: [√ Teori Motivasi Abraham Maslow \(Hierarki Kebutuhan\) - Studi Manajemen.com](#)

i) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Ialah kebutuhan paling dasar dalam manusia dan sifatnya wajib dipenuhi karna kebutuhan ini disebut kebutuhan primer yang harus terpenuhi agar dapat terus mempertahankan kelangsungan hidupnya, meliputi: kebutuhan untuk makan dan minum, kebutuhan akan pakaian, serta kebutuhan akan tempat tinggal.

ii) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*)

Yakni seorang individu berjuang untuk mendapatkan kepuasan dalam kenyamanan serta perasaan aman dalam kehidupannya.

iii) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Manusia ialah makhluk sosial yang menginginkan untuk saling bersosialisasi. Kebutuhan ini mulai diperlukan setelah kebutuhan fisiologis dan perasaan aman-nyaman individu terpenuhi, dimana individu berusaha untuk terlibat dalam komunitas sosial, meliputi perasaan untuk dicintai dan mencintai, dan interaksi dengan individu lain.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

iv) *Kebutuhan Akan Harga Diri (Esteem Needs or Status Needs)*

Dalam piramida di atas, ini masuk di tingkatan keempat setelah kebutuhan sosial terpenuhi. Jika ketiga kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi dengan baik, maka ditingkatan ini lebih berfokus pada keinginan untuk dihargai atau memperoleh penghargaan seperti: keinginan untuk diakui, dihargai, serta dihormati oleh orang lain atas pencapaian yang telah dilakukannya.

v) *Kebutuhan Aktualisasi (Self Actualization)*

Kebutuhan yang berada pada tingkatan paling puncak dari piramida Abraham H. Maslow mengatakan bahwa kebutuhan aktualisasi mengacu pada keinginan individu untuk memaksimalkan segala potensi, kemampuan, serta ketrampilan yang dimiliki agar mencapai hasil yang unggul atas pekerjaan dapat dilakukan secara maksimal.

(c) *Teori Motivasi Dua Faktor (Two Factor Theory)*

Frederick Herzberg mengatakan bahwa dalam memengaruhi motivasi seorang karyawan didalam pekerjaannya terdapat dua faktor teori motivasi yang memengaruhi, yaitu:

- i) Faktor *Motivator*, yakni bersifat intrinsik yang bersumber dalam diri seseorang. Faktor ini terdiri atas: pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, serta pengembangan.
- ii) Faktor *Hygiene*, merupakan faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik sehingga didapatkan dari faktor eksternal individu, seperti: kompensasi, kondisi kerja, hubungan antarpribadi

iii) karyawan, pengawasan, serta kebijakan sebuah organisasi dan manajemen.

(d) Teori Motivasi Prestasi

David Mc. Clelland menyatakan bahwa teori motivasi ini merupakan kebutuhan akan pencapaian, kekuasaan, dan hubungan. Teori motivasi prestasi dikembangkan oleh David Mc. Clelland, di mana terdapat tiga kebutuhan dasar dalam memacu gairah kerja seseorang, antara lain:

i) Kebutuhan Dihargai (*Need of Achievement/ nAch*)

Merupakan dorongan atas tanggung jawab untuk dapat memecahkan sebuah masalah, untuk berani dalam mengambil risiko, dan untuk dapat bekerja lebih baik dari sebelumnya sehingga dapat berhasil merai pencapaian yang lebih dan lebih.

ii) Kebutuhan untuk Afiliasi (*Need of Affiliation/ nAff*)

Teori ini lebih mendorong seseorang untuk berinteraksi dan dapat menjalankan hubungan yang penuh persahabatan atau interpersonal sehingga segala sesuatu yang dilakukan tidak membuat pihak lainnya dirugikan.

iii) Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need of Power/ nPow*)

Menginginkan supaya memiliki jabatan atau kewenangan yang dapat memberi pengaruh dan perintah kepada orang lain.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(e) Teori X dan Y

Teori X, diungkapkan bahwa setiap atasan berkeyakinan bahwa karyawan tidak suka bekerja yang mana hal ini harus diberi arahan atau jika perlu dipaksakan untuk bekerja. Sedang teori Y, para atasan beranggapan bahwasanya setiap karyawan tidak perlu dilakukan pengawasan secara ketat ataupun pengarahan secara terus-menerus sebab karyawan pada teori Y dianggap lebih bertanggung jawab, mau bekerja dengan sungguh-sungguh, dan mampu berkreasi dengan sendirinya tanpa harus dipaksa terlebih dahulu.

(2) Teori Proses (*Process Theory*)

Teori tersebut berfokus pada faktor dalam diri individu atau karyawan yang menyebabkan seseorang bertingkah laku tertentu. Selain itu, bagaimana motivasi dapat bekerja memberi gambaran bagaimana kebutuhan, nilai, tujuan ataupun imbalan kerja berhubungan dengan faktor lain dalam membentuk motivasi individu.

Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi kerja terbagi menjadi 2 jenis menurut Affandi (2018:28) yaitu:

(1) Motivasi Dalam Diri (*Internal*)

Motivasi yang terdapat dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi dalam diri yang dimiliki oleh seseorang, maka semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Yang termasuk motivasi dalam diri ialah:

- (a) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
 - (b) Harga diri
 - (c) Harapan pribadi
 - (d) Kebutuhan
 - (e) Keinginan
 - (f) Kepuasan kerja
 - (g) Prestasi kerja yang dihasilkan
- (2) Motivasi Luar Diri (*Eksternal*)

Tujuan utama memiliki motivasi secara umum untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas kerja itu sendiri atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas kerja. Berikut yang termasuk motivasi luar diri yaitu:

- (a) Jenis dan sifat pekerjaan
- (b) Kelompok kerja di mana seseorang bergabung
- (c) Organisasi tempat orang bekerja
- (d) Situasi lingkungan kerja
- (e) Gaji

Tujuan Motivasi Kerja

Terdapat beberapa tujuan didalam pemberian motivasi kerja, di mana tujuan tersebut menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien. Dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2017:146) diantaranya, yaitu:

- (1) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- (2) Menambah produktivitas kerja karyawan
- (3) Meningkatkan sikap serta kepuasan kerja pegawai
- (4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai di perusahaan



- (5) Mewujudkan hubungan serta suasana kerja yang baik
- (6) Mengefektifkan pengadaan pegawai di perusahaan
- (7) Meningkatkan pengiritan dalam menggunakan bahan baku dan peralatan
- (8) Mempertinggi tanggung jawab pegawai dari tugas yang diamanahkan
- (9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan di perusahaan
- (10) Meningkatkan kreativitas, loyalitas, dan partisipasi karyawan

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Prinsip-Prinsip Motivasi

Menurut Mangkunegara dalam Farida dan Hendri Sembiring (2018: 34)

prinsip motivasi sebagai berikut:

(1) Prinsip Partisipasi

Seorang atasan perlu melakukan prinsip di mana seorang bawahannya perlu dilibatkan dalam menentukan tujuan atau sesuatu hal yang akan dicapai.

(2) Prinsip Komunikasi

Seorang pemimpin perlu memberikan komunikasi dengan jelas dan mudah dipahami, komunikasi tersebut ialah yang berhubungan terkait usaha dalam mencapai tugas atau pekerjaannya sehingga karyawan semakin termotivasi.

(3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Merupakan suatu prinsip di mana seorang atasan memberi pengakuan akan ketururtsertaan karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (4) Prinsip Pendelegasian Wewenang
Merupakan prinsip pemimpin pada sewaktu-waktu akan memberikan wewenang kepada salah satu karyawan bawahannya untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan tertentu.
- (5) Prinsip Memberi Perhatian
Perhatian yang diberikan seorang atasan terhadap bawahannya sangat dibutuhkan, karyawan seolah-olah selalu diperhatikan dengan baik dan dengan begitu karyawan akan mudah termotivasi dalam kerjanya.

Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Sutrisno (2017: 116) mengatakan bahwa motivasi dibedakan menjadi dua faktor yang terdapat di dalamnya, yaitu:

- (1) Faktor Internal, ialah faktor didalam diri individu untuk memengaruhi dalam memberi motivasi terhadap dirinya sendiri. Faktor internal ini mencakup:
 - (a) Adanya hasrat bertahan hidup
 - (b) Adanya hasrat untuk memiliki
 - (c) Untuk lebih dihargai
 - (d) Hasrat untuk dihargai dan
 - (e) Adanya Hasrat akan kekuasaan pada salah satu bidang
- (2) Faktor Eksternal, ialah faktor dari individu yang mencakup pada:
 - (a) Terciptanya lingkungan yang menyenangkan
 - (b) Sikap seorang atasan atau supervisi yang baik
 - (c) Sistem pemberian kompensasi yang sepadan
 - (d) Terdapat suatu jaminan akan pekerjaan yang dilakukan
 - (e) Terdapat SOP yang harus dipatuhi



g. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Indikator pembentuk motivasi kerja menurut Affandi (2018: 29), yaitu:

- (1) **Balas Jasa**
Merupakan seluruh kompensasi yang diterima oleh karyawan baik berwujud barang, jasa, maupun uang sebagai pengganti jasanya yang telah diberikan untuk organisasi atau perusahaan.
- (2) **Keadaan Lingkungan Kerja**
Kondisi ruang kerja yang nyaman dan aman membantu seseorang saat beraktivitas dengan baik dan menyenangkan.
- (3) **Fasilitas Kerja**
Seluruh sarana dan prasarana yang dimiliki sebuah organisasi atau perusahaan untuk dapat dirasakan secara langsung atas pekerjaannya maupun dipergunakan untuk kelancaran pekerjaannya.
- (4) **Prestasi Kerja**
Prestasi setiap orang ukurannya berbeda-beda, oleh sebab itu prestasi kerja menjadi faktor motivasi dalam menginginkan atau mencapai segala sesuatu.
- (5) **Pengakuan dari Atasan**
Perkataan yang diberikan melalui atasan yang dapat memengaruhi dan memberikan motivasi terhadap karyawannya.
- (6) **Pekerjaan itu Sendiri**
Suatu tugas yang sekiranya menyenangkan karyawan atau sekiranya dapat dikerjakan dengan baik akan meningkatkan motivasi seseorang.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



B. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, diperlukan studi penelitian terdahulu guna menguatkan acuan penelitian. Berikut adalah penelitian terdahulu terkait penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Sumber	Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dirgantara Indonesia (Persero) Di Kota Bandung.	Jurnal Riset Bisnis & Investasi, Vol. 3, No. 2, Agustus 2017. ISSN 2460-8211	Lyta Lestary dan Harmon	Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Displin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Di Banjarmasin.	Jurnal Maksipreneur, Vol. 8, No. 2, Juni 2019.	Burhannudin, Mohammad Zainul, dan Muhammad Harlie.	Displin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Di Banjarmasin.

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dndungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



No.	Judul	Sumber	Peneliti	Hasil Penelitian
3.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka.	Program Manajemen Bisnis, Program Studi manajemen, Fakultas ekonomi, Universitas Kristen Petra. AGORA Vol. 7, No. 1, 2019.	Natalia Susanto	Motivasi Kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka.
	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Budi Anugrah Bersama.	Jurnal Bisnis & Pembangunan, Vol. 10, No. 1, Januari-Juni 2021.	Armansyah Putra, Rizali Hadi, dan Hairudinor	Lingkungan Kerja mampu berpengaruh dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Anugrah Bersama.
5.	Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI LIFEINSURANCE, Jakarta.	Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis, Vol. 5, No. 1, Maret 2017.	Corry Yohana	Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi antara Lingkungan Kerja, dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber: Data diolah 2021

1. Ditaring mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Raziq dalam Lestary dan Harmon (2017) mengatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kenyamanan dan keamanan lingkungan kerjanya. Sehingga dapat mendorong kinerja karyawan dan efektivitas organisasi. Sejalan dengan Putra *et al.* (2021) mengatakan kinerja karyawan mendapatkan pengaruh dengan positif oleh tempat kerja pada PT Budi Anugrah - Bersama.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Wibowo (2016: 322) memaparkan motivasi sangat diperlukan dalam bekerja, bagi seorang pekerja pasti selalu memerlukan motivasi yang diberikan dari perusahaan agar dapat meningkatkan semangat kerja serta serangkaian proses perilaku manusia sehingga karyawan dapat terdorong, bergairah, dan energik dalam melakukan pekerjaannya. Sejalan dengan Natalia Susanto (2019) dalam penelitiannya, dimana ia menyimpulkan kinerja karyawan dalam divisi penjualan PT Rembaka mendapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

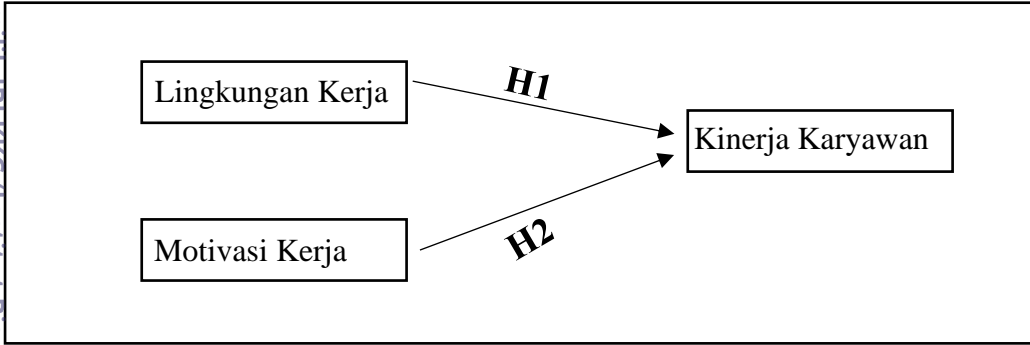
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Berdasarkan pemaparan kajian literasi serta penelitian terdahulu, tersusunlah

C kerangka pemikiran di bawah:

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah 2021

D. Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang disusun, maka rumusan hipotesisi yakni:

- H1 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.