

BAB I
PENDAHULUAN

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam menggelolah usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Peranan sumber manusia daya dalam perusahaan sangatlah penting kerana sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan

afektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Sutrisno (2015:170) menyebutkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Rivai (2014:14) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya

dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2017:153), kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah maka dapat menurunkan performa perusahaan. Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Medan adalah motivasi. Martoyo (2017:181) menyebutkan motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan. Sedangkan menurut Thoha (2016:202) mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yaitu dengan memotivasi pegawai secara individual yang paling baik, karena masing-masing individu dalam

melaksanakan aktivitas mempunyai tujuan sendiri-sendiri, sehingga untuk menyatukan tujuan tersebut pemimpin hendaknya memperhatikan dengan memotivasi agar aktivitas pegawai tidak menyimpang dengan tujuan organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktafiani (2020) Hasil penelitian, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang mendasari karyawan untuk berkerja secara baik maka akan memberikan semangat kerja pada karyawannya. Marpaung (2018) dalam penelitian menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya semakin banyak motivasi yang di berikan kepada karyawan maka akan bertambah kinerja para karyawan.

Motivasi merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Medan. Fenomena yang terjadi di PT. Alfa Scorpii Medan bahwa karyawan cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan tidak adanya bonus atau *reward* khusus untuk karyawan yang bekerja lebih baik. Ketika karyawan mengerjakan tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan atau karyawan melakukan kesalahan, atasan hanya memberi teguran, tidak memberikan sanksi yang tegas berupa pemotongan gaji atau pemecatan.

Berdasarkan observasi dilapangan yang dilakukan peneliti juga ditemukan fenomena-fenomena yang berkaitan dengan motivasi pada karyawan PT. Alfa Scorpii Medan seperti pemimpin yang kurang aktif dalam berkomunikasi dengan

para pegawai, kurangnya memperhatikan para bawahan misalnya seperti kurang dalam berinteraksi serta berkomunikasi dengan para karyawannya sehingga karyawan merasa kurang diperhatikan. Kepemimpinan saat ini yang dinilai kurang dalam memberikan efek langsung kepada karyawannya seperti kurang dalam memberikan motivasi kerja terhadap bawahannya. Kurangnya suasana kerja yang nyaman akan dapat berdampak pada menurunnya kinerja yang mengakibatkan karyawan tidak bekerja secara maksimal, maka hal itu akan berdampak pada kurangnya dalam memberikan kepuasan atau rasa puas bagi para karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2015:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan tingkat penurunan motivasi kerja karyawan.

Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Hal ini sesuai dengan penelitian

terdahulu oleh Kasmawati (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan bertambah baik kinerja para karyawan.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan ditemukan fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja di PT. Alfa Scorpii Medan yaitu adanya ketidakpuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya karena kurang mendukungnya kondisi lingkungan kerja dan lingkungan kerja perusahaan kurang memadai sehingga menimbulkan kejenuhan dalam bekerja. Kecenderungan muncul pada karyawan yang tidak mendapatkan dukungan sosial, dukungan sosial disini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Begitu juga ketika seseorang tidak dapat memperoleh dukungan dari rekan kerja maupun pimpinannya akan berpengaruh terhadap lingkungan pekerjaannya. Keberhasilan di perusahaan ditentukan dari pemimpin yang bergerak didalam perusahaan atau organisasi untuk kearah kesuksesan pemimpin memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerja sama yang baik didalam pekerjaan dan mengatasi segala hambatan dan rintangan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karyawan cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya.
2. Pemimpin yang kurang aktif dalam berkomunikasi dengan para pegawai, kurangnya memperhatikan para bawahan misalnya seperti kurang dalam berinteraksi serta berkomunikasi dengan para karyawannya sehingga karyawan merasa kurang diperhatikan.
3. Kepemimpinan saat ini yang dinilai kurang dalam memberikan efek langsung kepada karyawannya seperti kurang dalam memberikan motivasi kerja terhadap bawahannya.
4. Kurangnya suasana kerja yang nyaman akan dapat berdampak pada menurunnya kinerja yang mengakibatkan karyawan tidak bekerja secara maksimal, maka hal itu akan berdampak pada kurangnya dalam memberikan kepuasan atau rasa puas bagi para karyawan.
5. Ketidakpuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya karena kurang mendukungnya kondisi lingkungan kerja dan lingkungan kerja perusahaan kurang memadai sehingga menimbulkan kejenuhan dalam bekerja

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan kemampuan analisis, biaya, waktu dan untuk memperjelas penelitian ini, maka penulis membatasi masalah ini tentang motivasi, lingkungan kerja dan kinerja dengan subjek penelitian seluruh karyawan PT. Alfa Scorpii Medan”.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Medan.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Medan.
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Medan.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Medan..
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi harapan dari hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat antara lain:

1. Bagi penulis merupakan kesempatan untuk menerapkan teori-teori tentang sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi, lingkungan kerja dan kinerja, kemudian membandingkan dengan prakteknya sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

2. Bagi PT. Alfa Scorpii Medan dan sebagai bahan masukan dalam tindakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Bagi akademik sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara, khususnya program studi Strata-1 Manajemen.
4. Bagi peneliti lain sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoretis.

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Hasibuan (2013:38) menyebutkan motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Siagian (2013:138), motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya.

Menurut Rivai (2014:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi kerja menurut Sutrisno (2015:40), adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang

mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Hasibuan (2013:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari definisi di atas dapat dilihat bahwa motivasi merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan bersemangat dalam menjalankan tanggungjawabnya dengan baik. Motivasi juga penting agar pegawai tidak patah semangat atau mudah menyerah bila dihadapkan pada kondisi-kondisi sulit dalam menjalankan tanggungjawabnya di perusahaan. Adanya motivasi membuat pegawai tetap berusaha mencari jalan keluar dari kondisi sulit agar dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Dessler (2012:14) menyebutkan bahwa motivasi adalah *the process by which behavior is energized and directed* (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut dipupuk dan diarahkan). Dari batasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah yang melatar belakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu.

Dari definisi di atas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Adapun tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2013:145) adalah :

1. Meningkatkan moral dan kepuassan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
4. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut Rivai (2014:16) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

2.1.1.3. Jenis-Jenis Motivasi.

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia. Airlangga (2018:17), menyatakan bahwa motivasi yang diberikan digolongkan menjadi empat bagian :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha mempengaruhi orang lain agar dia

bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

3. Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas - tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri.

Motivasi dari luar Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri.

4. Motivasi dari luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri.

2.1.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Airlangga (2018:131) menyebutkan motivasi timbul karena dua faktor, yaitu faktor dari dalam diri manusia dan faktor dari luar diri manusia. Faktor dalam diri manusia (disebut motivasi internal) berupa sikap, pendidikan, kepribadian, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Sedangkan faktor luar diri manusia (motivasi eksternal) berupa gaya kepemimpinan atasan, dorongan atau bimbingan seseorang, dan perkembangan situasi.

Motivator factor berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga

sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah :

1. *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas)
2. *Recognition* (penghargaan)
3. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri)
4. *Responsibility* (tanggung jawab)
5. *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri)
6. *Advancement* (kesempatan untuk maju).

Menurut Hasibuan (2013:157), ada 3 hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain sebagai berikut :

1. Hal-hal yang mendorong pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri , dan adanya pengakuan atas semuanya.
2. Hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.
3. Pegawai akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas.

Berikut teori motivasi dua factor menurut Herzberg yang dapat dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur motivasi yang dikutip oleh Siagian (2013:164) adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Teori Motivasi “Dua Faktor Frederick Herzberg”

Faktor Ekstrinsik	Faktor Intrinsik
1. Kebijakan dan Administrasi	1. Keberhasilan
2. Supervisi	2. Pengakuan / Penghargaan
3. Gaji / Upah	3. Pekerjaan itu sendiri
4. Hubungan antar pribadi	4. Tanggung jawab
5. Kondisi Kerja	5. Pengembangan

Sumber : Siagian (2013:164)

2.1.1.5. Indikator Motivasi

Indikator dibagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan fasilitas dan kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi kebutuhan diperkuat oleh Hasibuan (2013:162), dimensi dan indikator adalah :

1. Dimensi kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator yaitu :
 - a. Mengembangkan kreativitas.
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi.
2. Dimensi kebutuhan akan fasilitas, dimensi ini diukur oleh empat indikator yaitu :
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia bekerja (*sense of belonging*)
 - b. Kebutuhan akan perasaan di hormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*)
3. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator yaitu :
 - a. Memiliki kedudukan terbaik
 - b. Mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor- faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Untuk mendapatkan gambaran yang

jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini dikemukakan beberapa pendapat.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, lingkungan (dalam arti hubungan kemasyarakatan) adalah alam sekitarnya termasuk orang-orang dalam hidup pergaulan yang mempengaruhi manusia sebagai anggota masyarakat dan kebudayaannya.

Menurut Handoko (2013:151) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Menurut Abdurrachman (2013:56), kerja di artikan penggunaan prestasi secara fisik atau mental berbuat atau membuat sesuatu. Untuk mendapatkan pengertian yang jelas mengenai lingkungan kerja, di bawah ini terdapat beberapa pendapat ahli dibidang manajemen mengenai defenisi lingkungan kerja.

Nitisemito (2015:16) menyebutkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pada pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.

As’ad (2011:16) mengatakan lingkungan kerja sebagai lingkungan atau kondusi material dan kondisi psikologis. Kondisi psikologis yang baik, banyak memberikan fasilitas kemudahan kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan penting untuk di perhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak di dukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan

di dalam perusahaan tersebut. Segala mesin, peralatan yang di pasang dan di pergunakan di dalam pabrik tersebut. Tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan, karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang di tentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang di laksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk perusahaan. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi pegawai perusahaan. Perencanaan lingkungan kerja berarti menentukan susunan semua komponen fisik maupun non fisik yang mendukung aktivitas kerja pegawai.

2.1.2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.

Menurut Sedarmayani (2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat meja, kursi, meja dan sebagainya)

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lainnya.

2. Lingkungan kerja Non fisik

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

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manajemen perlu meneliti lingkungan kerja guna memastikan pengaruh negative dari faktor-faktor fisik atau keluaran (out put) atau hasil kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (2015:185) yaitu :

1. Pewarnaan

Sebagaimana diketahui bahwa warna dapat berpengaruh dalam diri manusia. Misalnya sekarang bagaimana memanfaatkan warna tersebut dalam meningkatkan kegairahan kerja pegawai. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin/lembut, misal coklat muda krem, abu-abu muda, hijau muda dan sebagainya. Selain warna, komposisi warna juga di perhatikan, komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak/kurang menyenangkan ini dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

2. Kebersihan

Dalam masyarakat, terkenal dengan suatu ungkapan yaitu kebersihan adalah pangkal kesehatan. Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi kesehatan seseorang.

3. Penerangan

Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut keahlian.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila dalam ruangan udara tersebut penuh pegawai. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kegairahan fisik dari para pegawai. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan kelelahan daripada pegawai.

5. Musik

Dalam perusahaan bila musik yang di perdengarkan tidak menyenangkan, maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang mana berarti akan mengurangi dalam pekerjaan

6. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong efektivitas kerja pegawai. Rasa aman ini pada umumnya yang dimaksud

adalah rasa aman di masa datang tersebut perlu adanya jaminan masa depan, misalnya dengan pensiun. Tetapi yang dimaksud di sini adalah keamanan yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini maka terutama adalah keamanan terhadap hak milik pribadi dan pegawai.

7. Kebisingan

Siapa pun juga tidak senang mendengar suara yang bising. Karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang. Dengan adanya kebisingan ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak timbul kesalahan ataupun kerusakan hal ini barang tentu akan menimbulkan kerugian.

2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang positif bagi kinerja karyawan tersebut. Sedarmayanti (2011:28) membagi indikator lingkungan kerja yakni :

1. Penerangan atau cahaya ditempat

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya 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 mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan melambat sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama adanya

udara segar adalah adanya tanaman disekitar 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 dikehendaki oleh telinga. Karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5. Keamanan ditempat kerja

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi dilingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut Nugroho (2011:53) pengertian kinerja adalah merupakan kata benda (*noun*) yang artinya : sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja.

Menurut Winardi (2014:131) bahwa “Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja ke tahap yang lebih baik

dari yang dicapai sebelumnya”. Dalam meningkatkan kinerja pegawai seorang pimpinan dapat melakukannya dengan memotivasi bawahannya. Seorang pimpinan tidak semata-mata bertujuan untuk mencapai keuntungan demi keuntungan itu sendiri, tetapi karena ia mempunyai keinginan yang kuat untuk berprestasi. Keuntungan atau laba hanyalah suatu ukuran sederhana yang menunjukkan seberapa baik pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi tidak sepenting tujuan itu sendiri.

Mengenai pengertian kinerja, Dharma (2011:1) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah suatu yang dihasilkan atau yang diberikan seseorang atau sekelompok orang. Dalam pengertian ini kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang atau beberapa orang secara bersama-sama dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu”.

Berdasarkan pengertian di atas pengertian tersebut maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan gabungan dari kemampuan dan minat pekerja, peran serta motivasi seorang pekerja juga menentukan kinerjanya. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut semakin besarlah kinerja pegawai tersebut.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2005: 67):

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki

pegawai. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

2. Ketrampilan (*skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki pegawai. Seperti ketrampilan konseptual (*Conceptual Skill*), ketrampilan manusia (*Human Skill*), dan Ketrampilan Teknik (*Technical Skill*).

3. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

4. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Dharma (2011:7) menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor individual, terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.

2. Faktor Psikologis, terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan penghargaan struktur dan job design.

Dharma (2011:9) menyebutkan kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja pegawai akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan perusahaan. Dengan kata lain kinerja pegawai merupakan hasil dari:

1. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu.
Atribut individu meliputi faktor individu dan faktor psikologis.
2. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
3. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu.

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal (Siagian, 2013:17). Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja pegawai baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan jika pegawai mempunyai kinerja yang buruk disebabkan karena orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Sedangkan

penilaian kerja menurut Mulyasa (2015:419) penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan pegawai berdasarkan sasaran, standar kriteria yang ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan dalam organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti : pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, moneter, fiskal, dan harga distribusi.

Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi, tiap-tiap faktor kinerja dipengaruhi peningkatan kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Handoko (2013:241) faktor-faktor kinerja dipengaruhi oleh :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang dilalui.
2. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas/kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan pikiran dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

6. Kesehatan, tenaga, dan stamina, untuk melihat kemampuan fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Indriyo (2016:62) juga mengemukakan bahwa kebutuhan kinerja tersebut dapat dikembangkan pada orang dewasa. Orang-orang yang berorientasi pada prestasi mempunyai karakteristik-karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan, yaitu :

1. Menyukai pengambilan resiko yang layak (modern) sebagai fungsi keterampilan, bukan kesempatan, menyukai suatu tantangan, dan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai.
2. Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang telah diperhitungkan. Salah satu alasan mengapa banyak perusahaan berpindah ke program *management by objective (MBO)* adalah karena adanya korelasi positif antara penetapan tujuan dan tingkat prestasi.
3. Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakannya.
4. Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasi.

2.1.3.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Agar kestabilan pegawai dapat terjamin, maka pimpinan harus selalu tanggap terhadap tujuan daripada pegawainya yang harus diselaraskan dengan tujuan dan kemampuan dari perusahaan tersebut. Di samping itu ada baiknya jangan sampai pegawai melakukan tuntutan karena hak mereka tidak dipenuhi, yang mana jika hal ini terjadi akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang anggota organisasi atau perusahaan merupakan komponen penting. Sangat penting bukan saja karena ada kaitannya dengan penghasilan yang diterima oleh pegawai untuk jangka waktu tertentu. Upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia bukan merupakan upaya mudah.

Sejauhmana organisasi berhasil dalam mencapai tujuannya dan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat tergantung pada keberhasilan seorang pimpinan dan pegawai. Jika pimpinan dan pegawai tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka organisasi atau perusahaan tidak dapat mencapai tujuan. Terikatnya kemampuan kerja manusia dengan pribadi pekerja, dengan kata lain keadaan menyebabkan bahwa individu merupakan pemikul kemampuan kerja dan merupakan sebab mengapa faktor tenaga kerja menunjukkan perbedaan-perbedaan prinsipal dibandingkan dengan kedua faktor produksi lainnya. Untuk mencapai kinerja yang maksimal syarat pertama yang harus dipenuhi adalah kesesuaian antara syarat-syarat (baik dalam arti kualitatif maupun dalam arti kuantitatif) yang ditetapkan untuk tugas-tugas yang akan dilaksanakan.

Usaha untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja dimasa yang akan datang akan lebih mungkin dilakukan apabila para pimpinan menjalankan fungsinya selaku pengawas melekat dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi pula. Salah satu fungsi organik pimpinan kiranya membuktikan bahwa penilaian mutlak dilakukan karena makna dan perannya sangat penting dalam mengambil langkah guna meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan.

2.1.3.4. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Handoko (2013:25) penilaian kinerja dilaksanakan dalam 2 tahap utama yaitu :

1. Tahap persiapan terdiri dari :
 - a. Penentuan daerah pertanggung jawaban dan manager yang bertanggung jawab.
 - b. Penentuan kriteria yang dipakai untuk mengukur kinerja
 - c. Pengukuran kinerja sesungguhnya.
2. Tahapan penilaian terdiri dari :
 - a. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
 - b. Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
 - c. Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan atas suatu kinerja perusahaan.

Mulyasa (2015:421) menyebutkan manfaat yang diperoleh dari penilaian atas suatu kinerja perusahaan adalah :

1. Mengelola operasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimal.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai seperti promosi, transfer pembelian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.

2.1.3.5. Indikator Kinerja

Adapun indikator-indikator kinerja menurut menurut Dharma (2011:90) adalah sebagai berikut :

1. Motivasi adalah hal-hal yang mendorong seseorang untuk berprestasi baik yang berasal dari dalam dirinya. Motivasi dalam diri diperoleh dari dalam diri sendiri. Dorongan dari luar dapat berupa motivasi yang diberikan keluarga, pimpinan, maupun rekan kerja.
2. Jangkauan adalah ruang lingkup pekerjaan, dalam arti apakah lapangan pekerjaan yang diberikan hanya mengenai satu masalah sehingga membosankan atautkah mencakup pekerjaan yang sangat luas, sehingga ada cukup banyak kesempatan untuk berprestasi.
3. Kecakapan adalah kemampuan seseorang yang dinilai dari pendidikan, keahlian dan keterampilan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kecakapan (*ability*) melekat pada diri seseorang dan terlihat dari hasil kerjanya.
4. Sarana kerja adalah peralatan, media atau alat-alat yang dipakai untuk bekerja maupun untuk mendukung pekerjaan seorang pegawai yang dapat berupa gedung perkantoran dan seluruh perlengkapannya atau peralatan yang dipakai dalam bekerja”.

2.2. Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Skala
1	Muhammad Aris (2018)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Peln Cabang Samarinda	Hasil perhitungan yang dibuat, untuk pengujian hipotesis menggunakan uji t didapat t test sebesar 5,849	

			yang berarti bahwa t test lebih besar dari ttabel yaitu $5,849 > 1,686$ dengan nilai kritis $n - 2 = 48$ dengan taraf signifikansi 0,05. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap variabel semangat kerja karyawan pada PT.Pelni Cabang Samarinda.	Likert
2	Eli Oktafiani (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelni (Persero)	Disimpulkan bahwa bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja Pegawai PT. Pelni (Persero)	Likert
3	Evi Diah Indriyani (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II.	Variabel Lingkungan Kerja dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Angkasa Pura II. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan statistic, dimana F hitung (27,142) $>$ F tabel (3,11) dengan Sig. (0,000) $<$ 0,05.	Likert
4	Masnilayati Lubis (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Divisi Umum Pada PDAM Tirtanadi Medan	Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja adalah 8,411, dengan nilai signifikansi 0.000 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi SDM dan Divisi Umum pada PDAM Tirtanadi Medan. 4) Uji koefisien determinasi (R^2) untuk variabel X_1 , X_2 , adalah 0,674 yang berarti bahwa kinerja karyawan Divisi SDM dan Divisi Umum pada PDAM Tirtanadi Medan dapat dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja sebesar 67,4%, sedangkan sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang	Likert

			tidak diteliti dalam penelitian ini.	
5	Muchammad Ressa Farizki (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis RSUD Bhakti Rahayu Surabaya.	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan medis RSUD Bhakti Rahayu Surabaya.	Likert
6	Dhermawan (2017)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	Berdasarkan analisis statistik, Motivasi dan kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi perlu ditingkatkan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja.	Likert

Sumber : Diolah dari Berbagai Jurnal

Beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam mendorong kinerja pegawai. Walaupun penelitian sebelumnya sudah menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai, tetap saja penelitian ini menarik untuk dilakukan. Karena setiap perusahaan ataupun instansi mempunyai kondisi sosial yang berbeda-beda dan tidak ada yang sama persis dengan yang lainnya. Untuk itu, penelitian ini dilakukan bukan saja untuk memperkuat hasil studi-studi sebelumnya, namun juga untuk memberikan hasil analisis data yang lebih baru daripada penelitian sebelumnya.

2.3. Kerangka Konseptual.

Menurut Sugiyono (2014:128) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara

variabel independen dengan variabel dependen. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh peneliti merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang di hubungkan dengan garis sesuai variabel yang di teliti.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasibuan (2013:141) menyatakan bahwa motivasi penting karena Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi maka hasil yang dicapai akan semakin optimal, sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Hasil Penelitian yang dilakukan maslan Banni (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur area Samarinda” menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian, Rangga Mahardika (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan pada PT AXA Fianncial Indonesia Sales Office Malang)” menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Wibowo (2011:80), mengemukakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja

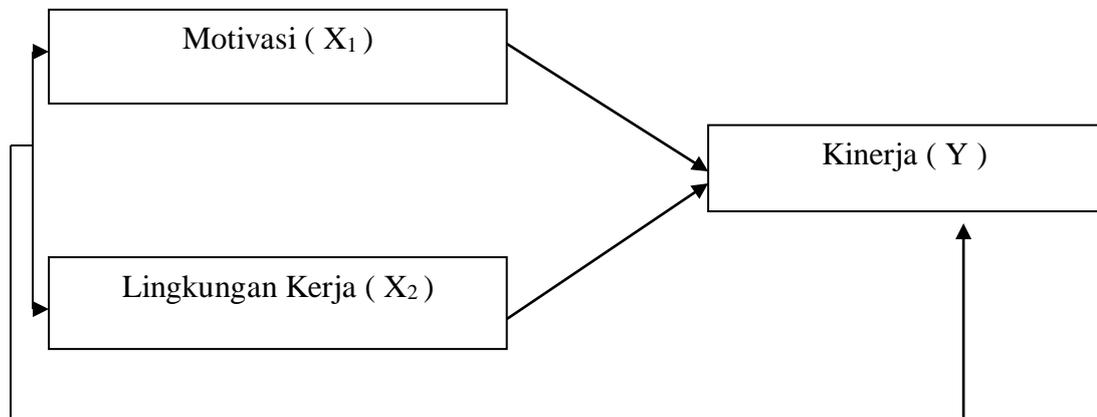
karyawan. Penelitian Resa Almustofa (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta” menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian, Lucky Wulan Analisa (2019) yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang” menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Wibowo (2011:9) mengemukakan bahwa kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan pendekatan strategis sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut menunjukkan keterkaitan antara pendekatan strategis yang juga merupakan lingkungan kerja sebagai suatu pendorong atau motivasi bagi karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2017) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic” menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian Almustofa (2018) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Telkom Bandung” menunjukkan bahwa bahwa lingkungan kerja, dan motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Hipotesa adalah rumusan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksudkan sebagai tuntutan sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang sebenarnya. Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka konseptual di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Scorpil Medan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Scorpil Medan.
3. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Scorpil Medan.