

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi serta sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya. Sumber daya manusia yang tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini.

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi saat ini setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya yang baik dalam bidang teknologi, ekonomi, pengetahuan, maupun politik. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu karyawan atau pegawai pada perusahaan harus dijaga dan diberdayakan yang tujuannya untuk kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan pasti memerlukan manajemen yang baik yang dapat memajukan perusahaannya. Berhasil atau tidaknya tujuan suatu organisasi tergantung pada kinerja para karyawannya di dalam organisasi. Perusahaan pasti menginginkan para karyawan memberikan performa yang maksimal dan karyawan juga membutuhkan dukungan yang maksimal dari perusahaan yang tujuannya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di dalam organisasi tersebut secara maksimal. Menurut Moeheriono (2012:95) keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan didalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi (Harahap & Tirtayasa, 2020:120).

Kinerja karyawan perlu diperhatikan untuk keberlangsungan perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya (Munparidi, 2012:47).

Berhadapan dengan usaha peningkatan kinerja karyawan, salah satu permasalahan dasar adalah menciptakan lingkungan kerja yang baik serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kedua hal ini berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi di dalam menjalankan seluruh kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Dengan lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang tinggi, bagi karyawan

diharapkan dapat meningkat kinerjanya guna mewujudkan visi misi organisasi tempat mereka bekerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi. Motivasi sendiri memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvy, 2019:23).

Motivasi sangat penting untuk karyawan karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan antusias untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian dorongan ini dapat bertujuan untuk meningkatkan kinerja para karyawan untuk lebih giat dalam menjalankan tugas dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan. Jadi motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dapat menimbulkan hasrat kerja para karyawan. Dalam memotivasi karyawan bukan merupakan hal yang mudah karena pada setiap karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda, sehingga akan lebih baik jika organisasi (pemimpin) dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya agar kinerja karyawan optimal sesuai dengan yang ditentukan.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga

karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila anggapan yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila anggapan yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang (Rahmawati, Swasto & Prasetya, 2014:5).

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan dalam hal ini seperti pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan dan lainnya.

Lingkungan kerja tentunya penting untuk menciptakan keamanan dan kenyamanan pada karyawan pada saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman dan nyaman. Oleh karenanya lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah didalam ruangan dan merasa senang serta semangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya

sehingga kepuasan kerja akan terbentuk, dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sehingga lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan.

PT Indah Yatama Medan merupakan salah satu layanan logistik di Medan yang beralamat di Jl. HM. Joni, Teladan Barat, Kecamatan Medan Area, Kota Medan, Sumatera Utara 20214. PT Indah Yatama Medan merupakan perusahaan jasa bidang pengiriman barang dan paket, melalui via darat, laut dan udara dengan tujuan seluruh propinsi dan kabupaten yang ada di Indonesia, serta melayani pengiriman barang dan dokumen ke luar negeri. Saat ini PT Indah Yatama Medan menguasai hampir 100% daerah tujuan pengiriman barang di Indonesia, dari Sabang sampai Merauke. Jumlah Kendaraan operasional perusahaan ini mencapai 1.800 unit, serta kantor cabang yang tersebar di seluruh propinsi dan kabupaten, membuat PT Indah Yatama Medan menjadi salah satu perusahaan jasa angkutan barang yang diperhitungkan di Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer PT Indah Yatama Medan diketahui bahwa tingkat pencapaian kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini terlihat dari adanya beberapa keluhan mengenai aspek yang berhubungan dengan kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dan kurang adanya kesempatan berkarir. Mengenai menurunnya tingkat motivasi karyawan dilihat dari fenomena dimana penghargaan yang diberikan kepada karyawan berkurang, alasan mengapa perusahaan mengurangi penghargaan kepada karyawannya karena perubahan kepemimpinan. Sesungguhnya penghargaan

bukan untuk mereka yang berprestasi saja, tetapi untuk mereka yang telah melampaui target yang ada. Penghargaan sendiri merupakan salah satu kebutuhan pokok bagi karyawan. Selain sebagai motivasi kerja yang tinggi, penghargaan juga memberikan arti bahwa karyawan tersebut dianggap ada didalam perusahaan serta turut ikut berkontribusi bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Mengenai lingkungan kerja, dimana fasilitas yang belum memadai seperti kurangnya penerangan atau pencahayaan pada ruang kerja karyawan, suhu ruang kerja yang panas membuat karyawan kurang nyaman menjalankan pekerjaannya, tempat kerja yang sempit membuat ruang gerak karyawan terbatas. Tidak hanya itu, masih ada hubungan kerja antara karyawan yang belum harmonis sehingga memicu terjadinya konflik antar karyawan. Hal ini terjadi karena perbedaan pendapat antar karyawan.

Kurangnya motivasi karyawan untuk bekerja dan lingkungan kerja yang kurang nyaman, membuat semangat kerja karyawan untuk bekerja juga menurun. Hal ini terbukti dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat dan tidak berada di tempat pada saat jam kerja serta penyelesaian pekerjaan yang lambat sehingga tingkat kinerja karyawan menurun.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Indah Yatama Medan adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvy, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2021), Hendriko (2019), Novitasari (2020), Sajuni

(2017) dan Nelu (2018), dengan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Indah Yatama Medan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Rahmawati, Swasto & Prasetya, 2014). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2021), Hendriko (2019), Novitasari (2020), Sajuni (2017) dan Nelu (2018), dengan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, motivasi dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indah Yatama Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Tingkat pencapaian kinerja karyawan mengalami penurunan.
- b. Kurangnya penghargaan kepada karyawan sehingga menurunnya motivasi karyawan yang berdampak pada kinerja.
- c. Kurang mendukungnya lingkungan kerja yang berakibat pada tempat kerja yang kurang nyaman.
- d. Kurangnya motivasi karyawan untuk bekerja dan lingkungan kerja yang kurang nyaman, membuat semangat kerja karyawan untuk bekerja juga

menurun. Hal ini terbukti dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat dan tidak berada di tempat pada saat jam kerja serta penyelesaian pekerjaan yang lambat.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan, motivasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Indah Yatama Medan. Oleh sebab itu untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti yaitu hanya pada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indah Yatama Medan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indah Yatama Medan?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indah Yatama Medan?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indah Yatama Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indah Yatama Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indah Yatama Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indah Yatama Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

- a. Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai permasalahan-permasalahan yang dihadapi organisasi seperti permasalahan mengenai kinerja karyawan.
- b. Dapat digunakan dalam kajian ilmiah bagi mahasiswa dan sebagai bahan penelitian serta bahan referensi selanjutnya dalam penelitian yang sama.
- c. Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial secara nyata, dimana mereka tidak hanya bekerja secara fisik saja melainkan bekerja secara pikir juga.

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 (Sutrisno, 2010:53).

Menurut Moehariono (2012:33), ukuran kinerja adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung (dalam bentuk persentase, perkalian, jumlah, unit, rupiah, dan lain-lain).

Menurut Simanjuntak (2011:1), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan.

Sementara menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan. Sedangkan definisi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur melalui kinerja para pekerja atau karyawannya, oleh sebab itu setiap perusahaan atau organisasi dapat melihat potensi karyawannya apakah baik atau tidak maka dapat dilihat dan dinilai melalui kinerja para karyawannya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka (Marjaya & Pasaribu, 2019:130).

Menurut Daulay, Kurnia dan Maulana (2019:210), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan itu sendiri secara kualitas dan kuantitas yang dicapai. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Hendra, 2020:11). Kinerja merupakan suatu kesediaan dari individu ataupun kelompok untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya

sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan harusnya sesuai dengan yang telah diharapkan (Daulay & Manaf, 2017:33).

Kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut (Sutrisno, 2010:54), kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, kinerja juga menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan disetiap tahunnya yang semuanya dihasilkan oleh sumber daya manusianya (Farisi, Irnawati & Fahmi, 2020:16).

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja

individu. Ada baiknya seseorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Menurut Kasmir (2016:189), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3) Rancangan kerja

Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda

satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan-hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

7) Komitmen

Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang

telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik.

Selanjutnya menurut Priansa (2018:270) menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1) Faktor kemampuan

Faktor kemampuan secara psikologi terdiri dari kemampuan kompetensi yang disebut IQ (*Intelligent Quotient*) dan kemampuan reality (*Knowledge and Skill*). Artinya, pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor motivasi

Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam situasi kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Menurut Fachrezi dan Khair (2020) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Komunikasi

Para manajer dan karyawan harus menciptakan komunikasi yang baik, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

2) Motivasi

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dan luar, maka akan melakukan sesuatu yang lebih baik.

3) Lingkungan kerja

Penataan lingkungan kerja dapat membuat nyaman dan ketenangan dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono (2014:6) tujuan dan manfaat kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan kinerja yaitu:
 - a) Menganalisa kemampuan pekerja atau karyawan secara individual.
 - b) Menyusun sasaran dimasa yang akan datang.
 - c) Mendapatkan keadilan dalam dalam sistem pemberian upah atau gaji yang diterapkan oleh organisasi.
 - d) Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan serta penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
 - e) Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran serta pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
 - f) Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang akan dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dan juga gaji.
 - g) Menjadi acuan perusahaan atau organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan dan juga meningkatkan kualitas karyawan.
 - h) Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, tanggung jawab, serta satuan kerja di dalam organisasi atau perusahaan.

2) Manfaat kinerja yaitu:

- a) Memberikan informasi mengenai hasil yang digunakan dari pada suatu pekerjaan.
- b) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback* atau pun *reward* bagi para karyawan yang berprestasi.
- c) Menghargai setiap kontribusi dan juga menciptakan dua arah antara pihak *manager* dan juga karyawan.

Menurut Mangkunegara (2018:99) tujuan evaluasi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
- 4) Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh para pekerja atau karyawan dalam organisasi tersebut. Jika kinerja karyawan didapatkan baik dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi maka hasil yang diperoleh perusahaan juga baik, dan begitu pula sebaliknya

2.1.1.4 Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Sutrisno (2010:55), secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- 3) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, secara masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- 4) Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Menurut Mangkunegara (2017:100) aspek kinerja terdiri dari dua yaitu aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan jumlah serta jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208) ada enam indikator kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas (mutu), pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- 2) Kuantitas (jumlah), untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Waktu (jangka waktu), untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik.
- 4) Penekanan biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan/organisasi sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

- 5) Pengawasan, hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.
- 6) Hubungan antar karyawan, penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Setiap organisasi pasti ingin mencapai tujuannya, oleh karena itu peran manusia yang terlibat di dalamnya juga penting termasuk sumber daya manusianya yang cukup berpotensi didalamnya. Dalam upaya menggerakkan karyawan agar kinerjanya sesuai dengan tujuan perusahaan, maka pihak perusahaan atau organisasi harus memahami apa yang diinginkan oleh karyawan termasuk memotivasi para karyawannya tujuannya agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi secara sederhana merupakan yang membuat seseorang mengarahkan upaya dan energi nyata dari apa yang telah mereka lakukan (Jufrizen, Farisi & Azhar, 2017:145). Motivasi adalah hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan (Malthis, 2006).

Menurut Saripuddin dan Handayani (2018:420) motivasi adalah salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya.

Motivasi merupakan serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Bukhari & Pasaribu, 2019:89). Motivasi adalah sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Motivasi merupakan kondisi yang dapat membangkitkan, mengarahkan serta memelihara perilaku seseorang yang berhubungan dengan lingkungan kerja

(Kurnia, Daulay & Nugraha, 2019:365). Motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi juga disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Jufrizen, 2017:146).

Menurut Karyoto (2016:109) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan. Sesuatu yang diberi daya dorong tentu akan bergerak. Motivasi dalam organisasi diterapkan untuk mendorong para pekerja agar mereka bersemangat dalam melakukan kegiatan-kegiatan organisasi, mengingat suatu pekerjaan yang dilakukan dengan semangat bisa mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2012:257) motivasi merupakan kesediaan mengerluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Sementara menurut Hamali (2016:133) motivasi dapat dikatakan sebagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter. Sedangkan menurut Fahmi (2016:100) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Dari pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat

terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Maka dari itu setiap organisasi penting untuk selalu memberikan motivasi kepada karyawannya. Perusahaan juga bukan hanya memerlukan karyawan yang berkemampuan, terampil, dan cekatan saja tetapi yang terpenting adalah mereka dapat bekerja dengan giat serta berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2.1.2.2 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Hamali (2016:140), prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

1) Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

2) Prinsip Komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah memotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui andil bawahan

Pimpinan mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.

4) Prinsip pendelegasi wewenang

Pimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

5) Prinsip Memberi perhatian

Pimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017:100) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai:

1) Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

2) Prinsip Komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah memotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui andil bawahan

Pimpinan mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.

4) Prinsip pendelegasi wewenang.

Pimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan

bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

5) Prinsip Memberi perhatian

Pimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009:116) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi atas dua bagian, yaitu:

- 1) Faktor Intern, faktor intern yang dapat mempengaruhi motivasi, adalah:
 - a) Keinginan untuk dapat hidup, ini merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang akan mau bekerja jika disebabkan oleh adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
 - e) Keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.
- 2) Faktor Eksternal, faktor-faktor eksternal itu adalah sebagai berikut:

- a) Kondisi lingkungan kerja, lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
- c) Supervisi yang baik, fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan.
- e) Status dan tanggung jawab, status atau kedudukan dalam suatu jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.
- f) Peraturan yang fleksibel, bagi perubahan atau organisasi yang sudah besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Menurut Kardasiman (2013:101) motivasi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal yang terdapat dalam diri seorang karyawan itu sendiri dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri karyawan.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017:73) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pada karyawan terdapat dua yaitu:

1) Tingkat kecerdasan

Orang yang mempunyai motivasi prestasinya tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa akan mampu mencapai prestasi maksimal.

2) Kepribadian

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psikofisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Menurut Yusuf (2016:145) ada enam indikator motivasi kerja yaitu:

1) Perhatian (*Attention*)

Perhatian dari motivasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Untuk menumbuhkan perhatian membutuhkan motivasi. Seorang karyawan akan bekerja dengan serius bila dia merasa membutuhkan dan ia akan berusaha untuk mencapai apa yang menjadi kebutuhannya. Semakin kuat motivasi yang ingin dicapainya semakin kuat pula usaha yang akan dilakukannya.

2) Minat (*Interest*)

Minat (*interest*) adalah keadaan yang menghasilkan respon terarah terhadap suatu situasi atau objek tertentu yang menyenangkan dan memberikan suatu kepuasan kepadanya (*satisfiers*). Demikian juga minat dapat menumbulkan

sikap yang merupakan suatu kesiapan berbuat bila ada stimulasi sesuai dan keadaan tersebut.

3) Hasrat (*Desire*)

Hasrat adalah suatu keinginan kita untuk melakukan berbagai hal dan tujuan sesaat yang di proses atau dibuat oleh pikiran alam bawah sadar kita. Hasrat sangat penting dalam memotivasi kerja yang ingin dicapainya.

4) Keputusan (*Decision*)

Pengambilan keputusan dalam motivasi yaitu memilih salah satu lebih di antara sekian banyak alternatif keputusan yang mungkin. Alternatif keputusan meliputi keputusan ada kepastian, keputusan beresiko, keputusan ketidakpastian dan keputusan dalam konflik. Keputusan bisa dibuat berulang kali secara rutin dan dalam bentuk persoalan yang sama sehingga mudah di lakukan keputusan. Keputusan yang di hadapi mungkin serupa dengan situasi yang pernah di alami, tetapi ada ciri khusus dari permasalahan yang baru timbul.

5) Aksi/Tindakan (*Action*)

Motivasi aksi/tindakan merupakan suatu tindakan dalam mengarahkan seseorang dan kelompok agar dapat melakukan suatu tindakan agar berhasil, sehingga individu atau kelompok tersebut dapat melakukan suatu hal dengan tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan tersebut.

6) Kepuasan (*Satisfaction*).

Kepuasan kerja, yaitu motivasi dalam diri seseorang karena dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu. Dimana kondisi psikis yang

menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik. Kondisi tempat kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman pula. Oleh karenanya penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dan begitu pula sebaliknya.

Lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan. Dalam hal ini, karyawan akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Rahmawati, Swasto & Prasetya, 2014:5). Didalam sebuah perusahaan lingkungan kerja penting untuk selalu diperhatikan, karena lingkungan kerja sendiri merupakan hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam sebuah perusahaan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020:68). Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja

pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial (Nabawi, 2019:171).

Menurut Yoyo dkk (2018:49) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Sementara menurut pendapat Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Asriel dkk (2015:184) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan menjadi pusat kegiatan administrasi dan tempat pengendalian kegiatan informasi. Sedangkan menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya (Dewi & Frianto, 2013:7). Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana

para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja adalah sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya (Siahaan & Bahri, 2019:18).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Farizki & Wahyuati, 2017:13). Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor yang dapat menunjang produktivitas karyawannya, dan pastinya akan berdampak baik pada tingkat kinerja karyawannya (Fachrezi & Khair, 2020:108).

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatunya yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja, baik itu secara fisik maupun non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana tempat dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut nyaman, sehat, aman dan menyenangkan bagi pekerja atau karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan menciptakan kondisi kerja yang baik maka dengan begitu akan memberikan motivasi untuk para pekerja atau karyawan, akan membawa pengaruh baik

terhadap karyawannya dalam bekerja. Lingkungan kerja tidak kalah penting dalam suatu pencapaian kinerja para karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai untuk para karyawan maka dengan begitu karyawan akan betah bekerja, sehingga dengan begitu maka akan muncul pula semangat dan kegairahan dalam bekerja dan kinerjanya juga akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai maka akan membuat karyawan menjadi malas, mengganggu konsentrasi dalam bekerja dengan begitu maka kinerja karyawan pun akan menurun.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sudaryo (2018:48) berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah:

1) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang cepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

2) Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja disuatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara tentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

3) Kebisingan

Bukti dari kajian tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberi pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

4) Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar dilingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

Sedangkan menurut Afandi (2016:52) faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja adalah:

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

Menurut Kusuma dalam Nurhasanah (2013:86) faktor-faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-

alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

- 2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafon tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafon rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pola pertukaran udara yang ada.

- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Munandar dalam Sajuni (2014:56) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

- 1) Iluminasi (Penerangan)

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam iluminasi ialah kadar (*intensity*) cahaya, distribusi cahaya dan sinar yang menyilaukan. Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan, terutama pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata.

- 2) Warna

Erat kaitannya dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja. Banyak orang memberikan makna yang tinggi kepada

penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat untuk ruangan-ruangan di rumah, di kantor, dan di pabrik. Mereka berpendapat bahwa penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan, dan meningkatkan semangat kerja.

3) Kebisingan

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, yang menjengkelkan. Bising dalam lingkungan demikian membuat kita mudah marah, gelisah, tidak bisa tidur, bahkan dapat membuat kita menjadi tuna rungu.

4) Musik dalam bekerja

Musik tampaknya memiliki pengaruh yang baik pada pekerjaan-pekerjaan yang sederhana, sedangkan pada pekerjaan yang lebih majemuk dan memerlukan konsentrasi yang tinggi pada pekerjaan, pengaruhnya dapat menjadi sangat negatif, karena musik menjadi suara bising dan mengganggu.

2.1.3.3 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:21) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan.

Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

Misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pecahaya, kebisingan, getaran mekanis dan lain-lain.

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. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Sedangkan menurut Rahman (2017:47) lingkungan kerja juga terbagi atas dua jenis, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik:

1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja (baik di dalam maupun di luar sekolah), yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung.

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

Menurut Afandi (2018:81) secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pegawai itu sendiri. Sedangkan

lingkungan kerja non fisik/psikis adalah suatu keadaan yang terjadi yang berkenaan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja dan bawahan.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nurhasanah (2019:89) indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu merupakan motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya. Sedangkan hubungan sebagai kelompok maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik bagi karyawan, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan sendiri tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Penerangan

Penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi

termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan serta kinerja para karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Dan disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara juga perlu diperhatikan, sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan dapat mengusahakan.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan bagi para karyawan, di mana hal ini akan sangat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Nina Andriani pada tahun 2021, membahas tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Tbk. Rambung Sialang Estate. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Tbk. Rambung Sialang Estate.

Penelitian yang dilakukan oleh Rimelvi Hendriko pada tahun 2019, membahas tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian yang dilakukan oleh Devi Muzdalifah Novitasari pada tahun 2020, membahas tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT. Bina Busana Internusa. Dari hasil penelitian diketahui bahwa keseluruhan variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi PT. Bina Busana Internusa.

Penelitian yang dilakukan oleh Sajuni pada tahun 2017, membahas pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Bantul. Dari hasil penelitian diketahui bahwa keseluruhan variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Bantul.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Hasil
1	Nina Andriani (2021)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatera Tbk. Rambung Sialang Estate	Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Tbk. Rambung Sialang Estate
2	Rimelvi Hendriko (2019)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara
3	Devi Muzdalifah Novitasari (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Bina Busana Internusa	Dari hasil penelitian diketahui bahwa keseluruhan variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi PT. Bina Busana Internusa
4	Sajuni (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Bantul	Dari hasil penelitian diketahui bahwa keseluruhan variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Bantul

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini dapat diketahui variabel yang akan digunakan terdiri dari motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi di berikan kepada karyawan tujuannya adalah sebagai pendorong yang dapat menyebabkan perilaku karyawan meningkat dan lebih baik.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dari motivasilah seorang karyawan akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari motivasi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya akan berdampak terhadap kinerja, baik kinerja karyawan itu sendiri maupun kinerja instansi yang bersangkutan.

Menurut Karyoto (2016:109) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan. Sesuatu yang diberi daya dorong tentu akan bergerak. Motivasi dalam organisasi diterapkan untuk mendorong para pekerja agar mereka bersemangat dalam melakukan kegiatan-kegiatan organisasi, mengingat suatu pekerjaan yang dilakukan dengan semangat bisa mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

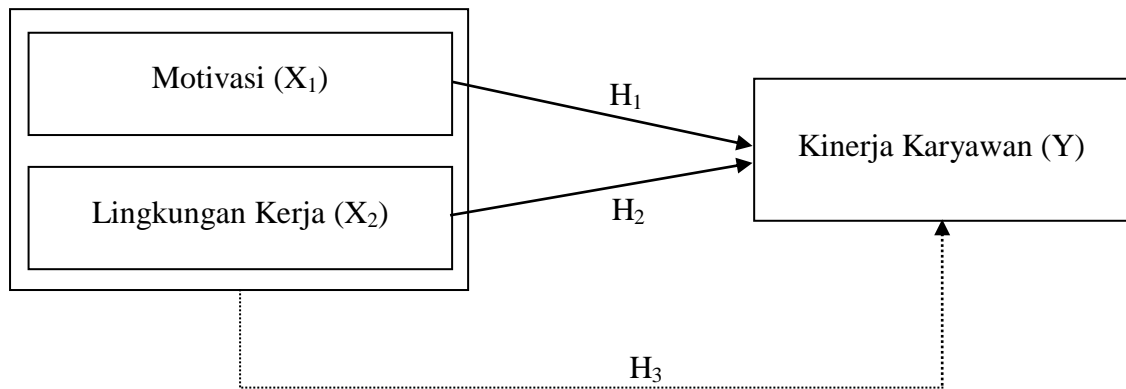
Setiap organisasi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan kinerja organisasi dalam menjalankan kegiatannya, para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja karyawannya.

Lingkungan kerja sendiri menyangkut pada tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi dan sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor – faktor tersebut dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas perusahaan. Lingkungan kerja sendiri melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan juga pikiran para karyawan. Dibawah psikologi organisasi, fisik, mental maupun lingkungan sosial dimana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkat kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk menghasilkan lingkungan yang menjamin kemudahan dalam bekerja dan menghilangkan semua penyebab kecemasan dan kekhawatiran. Maka dari itu jika lingkungan kerja menyenangkan, kelelahan dan kebosanan diminimalkan dan kinerja dapat menjadi maksimal.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya seperti lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi dan lingkungan kerja itu sendiri apabila ditingkatkan maka akan berdampak baik terhadap perusahaan. Tenaga kerja yang termotivasi dengan lingkungan yang mendukung akan menjadi efektif dan terarah adalah kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dengan begitu kinerja karyawan yang tinggi dan akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan

————> = Pengaruh secara parsial

.....> = Pengaruh secara simultan

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

H = Hipotesis

2.4 Hipotesis

Menurut Juliandi (2013:47) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah. Sebagai jawaban sementara dari penulis sehubungan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka hipotesis dalam penelitian dinyatakan sebagai berikut :

- a. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Indah Yatama Medan.

- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Indah Yatama Medan.
- c. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Indah Yatama Medan.