

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini. 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.

Di era yang diliputi oleh persaingan yang semakin ketat bukan hanya produksi dan pemasaran yang merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang penting harus diperhatikan secara ketat oleh setiap organisasi. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya.

Lalu bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan kinerja karyawan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Mangkuprawira (2017:160) menyebutkan ada beberapa faktor yang memengaruhi

kinerja karyawan, diantaranya adalah faktor personal yang muncul dari individu itu sendiri, faktor kepemimpinan yang memberikan semangat kepada karyawan, faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya.

PT.Perkenunan Nusantara IV atau biasa disingkat menjadi PTPN IV, adalah anak usaha dari PTPN III yang bergerak dibidang agroindustri kelapa sawit. Pada akhir tahun 2023, perusahaan ini ditunjuk sebagai induk subholding di internal PTPN III yang bergerak dibidang agroindustri kelapa sawit

Hal ini menggambarkan rendahnya kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kemudian ditemukan bahwa masih banyak karyawan yang seringkali keluar kantor pada jam kerja serta banyak yang tidak masuk tanpa keterangan seperti yang digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1  
Daftar Absensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV

Bulan	Alasan Ketidakhadiran			Jumlah
	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	
September 2023	16	15	33	64
Oktober 2023	13	14	23	50
November 2023	12	15	20	47
Total	41	44	76	

Sumber : Bagian Personalia PT.Perkebunan Nusantara IV

Rendahnya ketidakhadiran karyawan yang masuk tanpa keterangan dapat mempengaruhi hasil kerja. Hal ini menggambarkan usaha dan standar profesional karyawan yang rendah. Maka dari itu perlu adanya evaluasi dan pembinaan agar

kinerja karyawan di perusahaan tersebut sesuai yang diharapkan. Selain itu para karyawan juga belum mampu memanfaatkan sumber daya secara maksimal, terlihat dari beberapa peralatan kantor yang rusak serta banyaknya kertas yang terbuang percuma.

Kemampuan dan kreativitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV juga rendah, hal ini disebabkan karena dominannya karyawan yang berusia lanjut. Karyawan yang berusia lanjut cenderung kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karena memiliki keterbatasan dari sisi tenaga dan kesehatan. Berikut data sampel karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV berdasarkan usia.

Tabel 1.2  
Data Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30	12	6,7%
31-40	19	10,6%
41-50	113	62,7%
51-60	36	20%
Total	180	100%

Sumber: Bagian Personalia PT. Perkebunan Nusantara IV

Menurut Santrock (2016:89), kapasitas atau keinginan yang diperlukan untuk berpikir kreatif bagi orang berusia lanjut cenderung berkurang. Dengan demikian, prestasi kreativitas dalam menciptakan hal-hal penting pada orang berusia lanjut secara umum relatif kurang dibanding mereka yang lebih muda.

Untuk mengetahui faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti melakukan pra survei. Berikut ini merupakan hasil pra survei yang dilakukan kepada 30 karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV mengenai faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan.

Tabel 1.3  
hasil Pra Survei 30 Responden

No.	Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	%
1.	Keyakinan atas kemampuan diri	11	18,33
2.	Penghargaan yang diberikan perusahaan.	1	1,67
3.	Lingkungan kerja.	20	33,33
4.	Budaya	9	15
5.	Perusahaan. Motivasi kerja	19	31,67

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Setiap karyawan dari 30 responden tersebut memilih dua jawaban mengenai faktor-faktor yang harus mendapat perhatian lebih dari PT. Perkebunan Nusantara IV untuk mendukung kinerja karyawan. Responden dalam pra survei hanya memilih dua jawaban karena penelitian ini ingin memfokuskan dua faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pra survei tersebut terlihat bahwa faktor tertinggi adalah lingkungan kerja, yaitu sebesar 33,33% atau sebanyak 20 responden. Selanjutnya diikuti oleh faktor motivasi kerja sebesar 31,67% atau sebanyak 19 responden. Faktor paling kecil yang mendukung kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV adalah penghargaan dari atasan yaitu sebesar 1,67% atau sebanyak 1 responden.

Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian dari faktor-faktor yang dapat memengaruhi terciptanya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan motivasi karyawan yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (2016:131) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun

secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Menurut Ahyari (2014:125) bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Motivasi karyawan dalam organisasi juga sangat penting selain lingkungan kerja, karena motivasi yang rendah dapat memengaruhi kinerja yang rendah pula. Hal ini akan menurunkan produktivitas karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, (3) apakah mereka akan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja (Rivai 2016:455). Mathis dan Jackson (2017:89) mengemukakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka seseorang akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi karyawan, maka mereka akan bekerja malas-

malasan, kurang kerja keras dan bertanggungjawab, sehingga pada akhirnya kinerja karyawan menjadi rendah.

Masalah yang muncul dalam perusahaan yaitu kurangnya pendekatan secara personal dan perhatian dari atasan yang cenderung membuat motivasi hanya timbul dari diri sendiri. Sehingga mengakibatkan motivasi kerja menjadi menurun. Masalah lain pada PT.Perkebunan Nusantara IV adalah berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja fisik serta non fisik. Kondisi lingkungan kerja fisik di perusahaan ini kurang baik dapat dilihat dari perusahaan yang masih kurang memberikan fasilitas pendingin udara serta ruangan yang cukup gelap juga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktifitas. Kondisi lingkungan kerja non fisik pada karyawan juga kurang harmonis.

Dari uraian latar belakang masalah di atas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Masalah-masalah yang terdapat dalam latar belakang diatas antara lain:

- a. Menurunnya kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV
- b. Rendahnya kreativitas karyawan
- c. Lingkungan kerja fisik PT. Perkebunan Nusantara IV yang kurang memadai.

## **1.3 Batasan Masalah**

Permasalahan pada identifikasi masalah tersebut tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh motivasi kerja

dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara

#### **IV. 1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV.
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PERkebunan Nusantara IV.
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PerkebunaNusantara IV.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini antara lain adalah:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

c. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.



## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut Litjan Poltak Sinambahe (2018:480), mengumumkan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:89) menjelaskan bahwa kinerja dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernardin dan Russel (2014:379) mendefinisikan kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Robbins (2015:258) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut

kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Whitmore (2014:104) mengemukakan bahwa "kinerja" dengan asal kata "kerja" berarti aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu perbuatan, suatu prestasi, atau penampilan umum dari keterampilan. Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan pengawasan terhadap perilaku karyawan.

Suprihanto (2018:1) menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisals*) merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

#### **2.1.1.2 Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut John Suprihanto (2016:3), terdapat 7 manfaat dari penilaian kinerja, antara lain :

- a. Meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan secara rutin.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya pada penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang atau perencanaan kariernya, kenaikan pangkat, dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengakui kondisi perusahaan secara keseluruhan di bidang personalia, khususnya kinerja karyawan pada pekerjaannya.
- f. Secara pribadi, bagi individu karyawan, dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangan. Bagi atasan sebagai penilai, akan lebih memperhatikan dan mengenal karyawan agar dapat membantu serta memotivasi karyawan dalam bekerja.
- g. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi proses penilaian dan pengembangan secara keseluruhan.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja**

Terdapat beberapa faktor yang menjadi indikator maupun kriteria penilaian kinerja karyawan. Menurut Heijrachman dan Husnan (2015:126), indikator penilaian kinerja diantaranya :

- a. Kualitas Kerja

Indikator ini terdiri dari ketepatan, ketelitian, kerapian dalam

melaksanakan tugas dan pekerjaan, pemeliharaan alat-alat kerja, dan kecakapan dalam melaksanakan tugas.

b. Kuantitas Kerja

Indikator ini meliputi output, bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan.

c. Keandalan

Merupakan pengukuran dari segi kemampuan atau keandalan karyawan dalam melaksanakan tugas, meliputi instruktur, inisiatif, kehati-hatian, seperti dalam hal keandalan pelaksanaan prosedur, peraturan kerja, disiplin, dan lain-lain.

d. Sikap

Merupakan sikap karyawan terhadap perusahaan, terhadap rekan sekerja, pekerjaan, serta kerjasama dengan karyawan lain.

#### **2.1.1.4 Penilaian Kinerja**

Menurut Dessler (1997:513), kriteria penilaian kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas
- b. Produktivitas (Kualitas dan Efisiensi)
- c. Pekerjaan dengan menggunakan ilmu pengetahuan yang terukur Indikator menurut Tsui al dalam Mas'ud (2014:213) adalah sebagai

d. Kuantitas kerja karyawan

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

e. Kualitas kerja karyawan

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

f. Efisiensi karyawan

Efisiensi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memanfaatkan tiap sumber daya dengan baik secara maksimal.

g. Usaha karyawan

Usaha karyawan adalah kesadaran dalam diri karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha lebih baik lagi.

h. Standar profesional karyawan

Standar profesional karyawan merupakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

i. Kemampuan karyawan

Kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai terhadap pekerjaan inti dan kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat.

j. Ketepatan karyawan

Berkaitan dengan ketepatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

k. Kreativitas karyawan

Karyawan harus memiliki kreativitas untuk memberikan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2019:260) hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu

seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Dari berbagai macam indikator pengukuran kinerja yang diungkapkan oleh para pakar di atas, peneliti memilih untuk menggunakan indikator pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Tsui et al. dalam Mas'ud (2014:213). Penulis memilih menggunakan teori tentang pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Tsui et al. dalam Mas'ud (2020:213) tersebut karena dipandang sesuai, lebih tepat dan lebih mampu mengukur kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV.

## **2.1.2 Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Robbins (2016:222), Motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Banyak penulis kontemporer juga telah menetapkan konsep motivasi. Mathis dan Jackson (2019:89) mengemukakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal mencapai tujuan. Oleh sebab itu motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Pengertian motivasi menurut Siagian (2016:138) adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam wujud keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi kerja menurut Robbins (2016:214) bahwa: Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2015:141) bahwa: Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

Pengertian motivasi menurut Siagian (2016:138) adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam wujud keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

#### **2.1.2.2 Indikator Motivasi**

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2018:154) indikator motivasi kerja yaitu:



1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

3. Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang

dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

#### 5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

#### **2.1.2.3 Faktor – Faktor Motivasi**

Frederick Herzberg yang dikutip oleh Malayu (2015:157), mengemukakan teori motivasi dua faktor atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (Faktor Higienis). Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

1. kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors*. Faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman dan kesehatan badaniah. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali ketitik nol setelah dipenuhi. Misalnya: orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi,

lalu makan, dan seterusnya. Faktor-Faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas dan macam- macam tunjangan lain. Hilangnya Faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidak puasan (*dissatisfiers* = faktor higienis) dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

2. Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologi seseorang kebutuhan ini menyangkut kebutuhan intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Sehingga Faktor ini dinamakan *satisfiers* atau motivator yang meliputi:
  - A. Prestasi atau *Achievment*
  - B. Pengakuan atau *Recognition*
  - C. Pekerjaan itu sendiri atau *the work in self*
  - D. Tanggung jawab atau *Responsibility*
  - E. Kemajuan atau *Advancement*

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*) yakni hubungan pekerjaan pada tugasnya. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang mengembangkan kemampuan.

- a. Teori kebutuhan McClelland dalam Robbins (2019:232) (*McClelland's theory of need*) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Dikatakan bahwa prestasi (*achievement*) kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. McClelland mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan ini dipelajari, maka perilaku yang diberikan reward cenderung lebih sering muncul. McClelland juga mengungkapkan bahwa terdapat kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal,
- b. pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:
  1. Kebutuhan prestasi (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
  2. Kebutuhan kekuatan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

3. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Mereka memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorongan ini merupakan kebutuhan pencapaian prestasi. Dari penelitian terhadap kebutuhan pencapaian, McClelland menemukan bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan di mana mereka bisa menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang. Individu berprestasi tinggi bukanlah penjudi, mereka tidak suka berhasil secara kebetulan. Mereka lebih menyukai tantangan menyelesaikan sebuah masalah dan menerima tanggung jawab pribadi untuk keberhasilan atau kegagalan daripada menyerahkan hasil pada kesempatan atau tindakan individu lain. Yang penting, mereka menghindari apa yang mereka anggap sebagai tugas yang sangat mudah atau sangat sulit. Mereka lebih menyukai tugas-tugas dengan tingkat kesulitan menengah. (Robbins, 2016:232).

Individu berprestasi tinggi tampil dengan sangat baik ketika mereka merasa kemungkinan berhasil adalah 0,5, yaitu ketika memperkirakan bahwa

mereka memiliki kesempatan 50-50 untuk berhasil. Mereka tidak suka berspekulasi dengan ketidaktepatan yang tinggi karena tidak mendapatkan kepuasan pencapaian dari keberhasilan yang kebetulan. Demikian pula, mereka tidak menyukai ketidaktepatan rendah (kemungkinan untuk berhasil) karena nantinya tidak akan ada tantangan untuk keterampilan-keterampilan mereka. Mereka senang menentukan tujuan-tujuan yang mengharuskan mereka berjuang. (Robbins 2015:232).

Kebutuhan kekuatan adalah keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Individu dengan Kebutuhan kekuatan (*need for power*) tinggi suka bertanggung jawab, berjuang untuk memengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi yang kompetitif dan berorientasi status, serta cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan mendapatkan pengaruh atas individu lain daripada kinerja yang efektif.

Kebutuhan yang ketiga yang dipisahkan oleh McClelland adalah hubungan. Kebutuhan ini telah mendapatkan perhatian yang paling sedikit arti para peneliti. Individu dengan motif hubungan yang tinggi berjuang untuk persahabatan, lebih menyukai situasi yang kompetitif, dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi. (Robbins, 2016:232)

Dari berbagai teori motivasi yang diungkapkan oleh para pakar di atas, peneliti memilih teori yang dikemukakan oleh McClelland. Penulis memilih menggunakan teori yang dikemukakan oleh McClelland tersebut karena dipandang sesuai, lebih tepat dan lebih mampu mengukur motivasi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Sumut.

#### **2.1.2.4 Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja**

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:100) diantaranya yaitu:

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

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

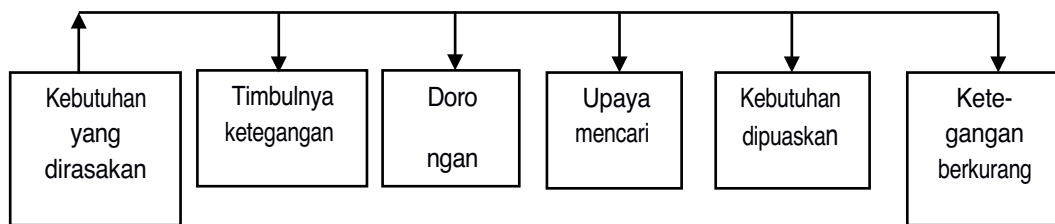
5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan

yang diharapkan oleh pemimpin.

### 2.1.2.5 Proses Motivasi

Proses dari suatu motivasi secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Proses motivasi Sumber : Sondang P Siagian (2004:138)

Bagan di atas menunjukkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Dalam kehidupan manusia, selalu timbul kebutuhan dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memuaskannya.
- b. Kebutuhan itu hanya dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila menimbulkan ketegangan dalam diri yang bersangkutan.
- c. Ketegangan itulah yang menimbulkan dorongan agar yang bersangkutan melakukan sesuatu.
- d. Sesuatu itu adalah upaya mencari jalan keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut.
- e. Jika upaya mencari jalan keluar yang diambil berhasil, berarti kebutuhan terpuaskan.
- f. Kebutuhan yang berhasil dipuaskan akan menurunkan ketegangan, akan tetapi tidak menghilangkan sama sekali. Alasannya adalah bahwa kebutuhan yang sama cepat atau lambat akan timbul kemudian, mungkin dalam bentuk yang baru dan mungkin pula dengan intensitas yang berbeda.



### **2.1.2.6 Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibuan (2017:96) tujuan-tujuan motivasi yaitu :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan semangat kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan stabilitas karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sedarmayanti (2017:4) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan

baik pula. Pendapat Darmadi (2020:242) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

### **2.1.3.2 Aspek – Aspek Lingkungan Kerja**

Menurut Effendy dan Fitria (2019:50) menjelaskan bahwa, lingkungan kerja dalam perusahaan/instansi dibagi menjadi beberapa aspek pembentukan lingkungan kerja yang lebih terperinci. Adapun beberapa aspek pembentukan b. lingkungan kerja yang harus diperhatikan adalah pelayanan karyawan, kondisi tempat kerja, dan hubungan antar pegawai dalam organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan pendapat Effendy dan Fitria tersebut, maka penelitian ini pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan antar karyawan dalam suatu perusahaan/.instansi merupakan aspek-aspek yang digunakan dalam pengukuran variabel lingkungan kerja.

#### **a. Pelayanan Karyawan**

Sikap karyawan sedikit banyak dipengaruhi oleh pelayanan manajemen perusahaan yang bersangkutan. Sehingga pihak manajemen harus dapat menyiapkan pelayanan yang tepat bagi karyawan tersebut. Pelayanan ini diupayakan untuk dapat meningkatkan kinerja serta motivasi karyawan dalam bekerja. Program pelayanan itu sendiri menurut Barata (2018:1) dibagi menjadi

tiga bagian.

1. Program yang bersangkutan kesejahteraan karyawan

Program ini dirancang dan dilaksanakan instansi untuk memberikan kesejahteraan bagi karyawan yang sedang bekerja dalam instansi tersebut, Melalui programnya meliputi pensiun, asuransi atau jaminan sosial dan pemberian kredit.

2. Pensiun

Instansi memberikan pensiunan ini dalam bentuk sejumlah uang tersebut secara berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja dalam waktu lama, atau setelah mencapai batas usia tertentu.

3. Asuransi

Instansi memberikan program asuransi baik yang berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan, atau asuransi kecelakaan. Instansi melakukan kerja sama dengan asuransi untuk menanggung asuransi karyawannya.

4. Pemberian kredit

Kepada karyawan diorganisir oleh manajemen instansi atau oleh karyawan itu sendiri. Dengan mendirikan koperasi simpan pinjam yang bertujuan untuk membantu para karyawan dalam hal keuangan.

b. Program yang menyangkut rekreasi

Bentuk programnya meliputi kegiatan rekreasi bersama dan olah raga serta kegiatan sosial. Menurut Handoko (2019:187), terdapat program- program rekreasional yang bisa dibagi menjadi dua tipe, yaitu :

1. Kegiatan olah raga

Kegiatan olah raga ini bertujuan untuk memelihara kesehatan karyawan serta untuk mengejar suatu prestasi di dalam lomba yang diadakan instansi. Suatu instansi yang mempunyai klub olah raga yang menonjol prestasinya maka akan sangat bermanfaat sebagai publikasi bagi instansi.

## 2. Kegiatan sosial atau rekreasi

Instansi acap kali akan melakukan suatu kegiatan sosial kepada karyawan dengan cara mengadakan darmawisata bersama-sama atau membentuk suatu kelompok khusus seperti pentas drama, musik, dan lain- lain. Hal ini bertujuan membuat karyawan agar tidak merasa bosan dan jenuh dengan kegiatan yang sama setiap harinya dan meningkatkan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

## c. Program yang menyangkut fasilitas tambahan kepada karyawan

Program ini diselenggarakan dengan tujuan untuk melindungi keamanan ekonomi para karyawan. Adapun bentuk-bentuk program ini menurut Ranupandojo dan Husnan (2017:141), Setidaknya ada tiga hal yang bisa dikelompokkan dalam program fasilitas tambahan kepada karyawan, yaitu

### 1. Fasilitas pelayanan karyawan

Masalah pelayanan makanan merupakan masalah yang cukup penting, Ada beberapa cara yang dapat ditempuh manajemen perusahaan untuk mengadakan pelayanan makanan antara lain adalah kafetaria, toko makanan, kereta makanan.

### 2. Fasilitas pembelian

Instansi menyediakan semacam toko dimana karyawan dapat membeli barang ditoko tersebut dengan harga terjangkau.

### 3. Fasilitas kesehatan

Penyedia fasilitas ini adalah untuk program pemeliharaan kesehatan serta adanya peraturan pemerintah tentang kesehatan kerja karyawan. Fasilitas ini dapat berupa tunjangan kesehatan yang digunakan oleh instansi, dengan jalan adanya tenaga ahli (medis) yang ditunjuk oleh instansi yang nantinya biaya-biaya berobat mendapatkan ganti rugi.

### 4. Kondisi Tempat Kerja

Menurut Nitisemito (2015:184), beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta motivasi karyawan antara lain : pewarnaan, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan.

### 5. Pewarnaan

Pemilihan warna dilakukan oleh manajemen perusahaan dalam rangka agar karyawan lebih fokus pada objek pekerjaan. Komposisi warna perlu diperhatikan karena merupakan salah satu hal yang mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman atau kurang menyenangkan bagi mereka yang memandangnya.

### 6. Kebersihan

Setiap perusahaan harus selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi kesehatan seseorang. Adanya lingkungan kerja yang bersih dan sehat akan menimbulkan rasa senang yang akan mempengaruhi seseorang untuk lebih puas hasil kerjanya dan termotivasi untuk belajar lebih giat.

## 7. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang cukup akan berdampak pada kesegaran fisik karyawan, Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga karyawan mudah mengalami kelelahan. Untuk itu sebaliknya diberi pemasangan ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin dan pemasangan pendingin udara seperti yang dikatakan Ahyari (2018:172).

## 8. Penerangan

Menurut Ahyari (2019:172), Penerangan adalah cukupnya sinar matahari yang masuk dalam ruangan masing-masing karyawan instansi. Tingkat penerangan yang cukup di ruang kerja membantu karyawan di dalam usaha untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

## 9. Musik

Musik berpengaruh pada kejiwaan seseorang. Musik yang menyenangkan tergantung pada kesenangan penggemarnya. Selain musik yang menyenangkan berpengaruh terhadap pekerjaan, sebab ada musik yang sesuai dengan karyawan tetapi justru ada musik yang kurang baik pengaruhnya terhadap pekerjaan.

## 10. Keamanan

Disini keamanan yang dimaksud adalah keamanan yang meliputi rasa aman terhadap barang milik pribadi, keamanan atas keselamatan diri karyawan dari hal-hal yang menimbulkan kegelisahan dalam bekerja. Keadaan tersebut jika tidak diperhatikan akan menyebabkan kinerja karyawan menurun karena berkurangnya tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja.

## 11. Kebisingan

Kebisingan akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Menurut Ahyari (2014:177), ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengendalikan dan mengatur suara bising antara lain:

1. Pengendalian sumber suara
2. Isolasi suara
3. Penggunaan peredam suara
4. Penggunaan system akustik
5. Pemakaian alat pelindung.

Dengan demikian selayaknya instansi mempertimbangkan kondisi kerja yang layak sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

### d. Hubungan Antar Karyawan

Ahyari (2014:192), menambahkan bahwa hubungan antar karyawan yang baik akan menimbulkan rasa aman terhadap karyawan instansi dalam melaksanakan tugas-tugas yang harus diselesaikan. Selain itu dengan adanya hubungan antar karyawan yang baik dapat menghindarkan konflik antar karyawan. Dengan menjalin hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, atau bawahan dengan atasan, maupun antar karyawan, diharapkan dapat memperlancar aktivitas pekerjaan. Sehingga tercipta suasana yang nyaman, yang mendukung kondisi kerja karyawan.

Beberapa jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Semuanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih

baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Dari berbagai teori lingkungan kerja yang diungkapkan oleh para pakar di atas, peneliti memilih teori yang dikemukakan oleh Ahyari (2014). Penulis memilih menggunakan teori yang dikemukakan oleh Ahyari tersebut karena dipandang sesuai, lebih tepat dan lebih mampu mengukur lingkungan kerja pada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I Sumut.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Penelitian (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Ardityo Wirawan (2014)	“Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Sub Direktorat SDM Bandung”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode verifikatif.	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Rony Prasetyo (2016)	Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan.	Hasil dari penelitian ini motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Joko Purnomo (2019)	Kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan terhadap pegawai negeri sipil pada dinas kehutanan dan Perkebunan	Dimana variable motivasi kerja dan lingkungan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini terbukti bahwa motivasi dan lingkungan



	kabupaten jepara menunjukkan hasil yang yang signifikan.	kerja memengaruhi kinerja karyawan.
Camilleri, E., & Van Der Heijden, B. I. (2017)	<i>Organizational commitment, public service motivation, and performance within the public sector</i> ”	”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi pelayanan publik harus terus memperhatikan kebijakan sumber daya manusia terutama motivasi kerja karena menjadi fokus penting terhadap kinerja individu.
Gede Prawira Utama Putra & Made Subudi (2014)	Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial, dan untuk mengetahui variable yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada hotel matahari terbit bali.	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis faktor dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

## 2.3 Kerangka Konseptual

### 2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Setiap individu mempunyai motivasi atau dorongan untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal. Untuk memunculkan motivasi kerja pada diri karyawan, maka baik perusahaan atau manajer harus mampu mengoptimalkan potensi tersebut. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberi perhatian yang khusus serta memenuhi kebutuhan yang telah menjadi hak karyawan. Jika karyawan merasa segala kebutuhannya telah didapatkan maka kinerja karyawan optimal. Robbins (2016:2260) mengemukakan motivasi kerja adalah keinginan atau kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi,

yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut sangat bermanfaat bagi perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang optimal akan membantu tercapainya tujuan perusahaan.

### **2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam observasi yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Sumut memang banyak ditemukan masalah terutama pada lingkungan kerja fisik. Hal tersebut dapat dilihat dari perusahaan yang masih kurang memberikan fasilitas pendingin udara serta ruangan yang cukup gelap juga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktifitas. Padahal lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam perusahaan juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan produksi dalam suatu perusahaan akan berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula. (Agus Ahyari, 2017: 125) Kondisi lingkungan kerja mencakup perlengkapan dan fasilitas kerja (lingkungan kerja fisik) dan lingkungan kerja non fisik yaitu antara lain suasana kerja dan lingkungan tempat kerja. Jika kondisi tersebut kurang baik maka akan menimbulkan lingkungan

yang kurang menyenangkan sehingga rasa kejemuan dan kelelahan sering terjadi yang lebih lanjut dapat mengakibatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan akan menurun dan hal ini dapat menghambat usaha ataupun rencana yang telah ditentukan perusahaan sebelumnya sehingga tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai.

### **2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja**

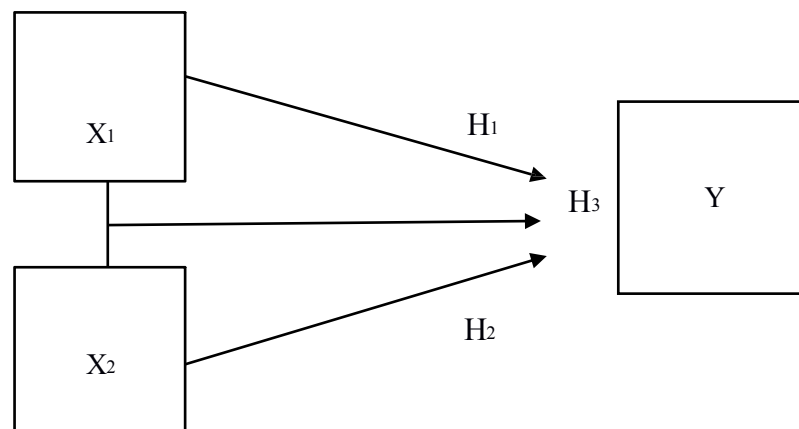
terhadap Kinerja Karyawan Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar kinerja karyawan baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan seperti makan atau minum atau sandang pangan, kantin yang memadai, adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau kesehatan, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya pujian dari pimpinan, adanya kebebasan menyampaikan pendapat, maka karyawan dalam bekerja semakin semangat sehingga kinerja karyawan akan baik.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai,

penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 22. Paradigma Penelitian

Keterangan :

X<sub>1</sub>= Motivasi Kerja

X<sub>2</sub>= Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

H<sub>1</sub>= Pengaruh (X<sub>1</sub>) terhadap Y

H<sub>2</sub>= Pengaruh (X<sub>2</sub>) terhadap Y

H<sub>3</sub>= Pengaruh (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) terhadap Y

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I Sumut

H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I Sumut

H<sub>3</sub> : Motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I Sumut.