

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini mulai banyak persaingan yang tercipta dari dunia bisnis, banyak perusahaan perusahaan baru bermunculan yang menawarkan lingkungan kerja yang baik serta dukungan karir yang memotivasi karyawannya untuk terus berkembang diperusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan strategi yang baik untuk bersaing di dunia bisnis yang semakin kompetitif ini agar perusahaan bisa tetap selalu berkembang. Maka dari itu diperlukan sumber daya yang handal untuk bisa membantu perusahaan, khususnya sumber daya manusia yang diperlukan sekarang ini. Ini masih menjadi permasalahan utama untuk perusahaan karena sumber daya manusia lah yang membuat perusahaan mampu bertahan di era globalisasi ini.

Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, serta pengetahuan. Semua hal yang dimiliki SDM tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu perusahaan harus bersaing untuk memiliki SDM yang tangguh, sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk sebuah energi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan kedepannya. Di samping itu semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat,

maka para pelaku-pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan.

Perusahaan harus bisa mengelola karyawannya dengan baik dan berkualitas karena mereka adalah sebuah asset perusahaan yang sangat berharga dan dibutuhkan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia bertanggung jawab atas seluruh operasi perusahaan selama masih berada dalam perusahaan tersebut yang membuat sangat penting. Sukses atau kegagalan suatu perusahaan didasarkan pada upaya manusia pada kinerjanya.

Selain pengelolaan sdm yang baik, faktor motivasi karyawan juga meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak ada artinya kecuali mempunyai motivasi yang tinggi dan kemauan yang kuat untuk maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Motivasi sendiri dapat menumbuhkan semangat karyawan, meningkatkan rasa percaya diri, dan memotivasi mereka dalam bekerja. Motivasi tidak hanya datang dari diri kita sendiri tetapi juga dari orang lain seperti saudara, rekan kerja, dan anggota keluarga. Motivasi juga memberikan keyakinan kepada karyawan bahwa keahliannya dapat memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2021) Motivasi didefinisikan sebagai energi yang muncul dari dalam individu, yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti kebutuhan dan eksternal seperti penghargaan, untuk menggerakkan seseorang mencapai tujuan tertentu. Rivai dan Sagala (2020) Motivasi adalah serangkaian dorongan yang diberikan kepada individu untuk melakukan tugas dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan dan dirinya sendiri.

Robbins dan Judge (2018) Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi melibatkan keinginan untuk bekerja keras, memilih tindakan yang sesuai, dan menjaga konsistensi dalam mencapai target tertentu. Siagian (2018) menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan pribadi maupun organisasi.

Kemampuan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya juga tidak lepas dari faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan kepribadian seseorang. Pengaruh lingkungan umumnya mempengaruhi manusia dan sangat sulit untuk mengubahnya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, semangat kerja, dan kepuasan karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan kinerja, stres, dan ketidakpuasan. Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan, situasi kerja, serta tata hubungan kerja yang ada di sekitar karyawan yang memengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan nonfisik yang berperan mendukung atau menghambat produktivitas.

Nitisemito (2014) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi jalannya pekerjaan mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan ini mencakup faktor teknis, fisik, dan sosial. Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Selain faktor motivasi dan lingkungan kerja, keberhasilan juga sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para karyawannya. Berhasil tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada perilaku orang-orang yang melakukan pekerjaannya, sehingga faktor pengelolaan kinerja sangat mempunyai peran yang penting bagi perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:182) bahwa kinerjanya merupakan hasil kerja dan tindakan yang dilakukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, yang mencakup faktor-

faktor seperti fasilitas yang memadai, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, dan suasana kerja yang mendukung, dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan untuk bekerja dengan produktif. Karyawan yang termotivasi akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan lebih produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan baik lingkungan kerja yang baik maupun faktor motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, kombinasi antara lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi yang kuat dapat menciptakan sinergi yang positif yang berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Hakim H *et al* (2021) Motivasi dan Lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Cilacap, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh.

Fenomena yang ditemukan di PT PLN (Persero) ULP Perbaungan mengindikasikan bahwa beberapa karyawan mengalami penurunan motivasi akibat kurangnya apresiasi atas pencapaian kerja yang telah mereka capai. Sebagian besar karyawan merasa tidak mendapatkan penghargaan atau pengakuan yang setara dengan usaha yang telah mereka lakukan sehingga merasa tidak dihargai dengan layak. Hal ini diperburuk oleh suasana kerja yang kurang kondusif, seperti kondisi ruangan kerja yang kurang nyaman dan fasilitas penunjang kerja yang belum memadai yang membuat performa kerja kurang maksimal dan membuat penurunan kinerja. Selain itu, sering kali ditemukan keluhan terkait koordinasi yang tidak

efektif antara manajer dan tim lapangan dimana ini sangat penting dalam menjalankan tugas dengan jelas dilapangan. Masih kurangnya komunikasi yang jelas menyebabkan tugas-tugas yang diberikan sering kali tidak selesai sesuai jadwal, masih terdapat pembagian tugas yang tidak merata. Situasi ini menunjukkan pentingnya perbaikan dalam lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan nyaman. Motivasi yang diberikan juga harus ditingkatkan dalam bentuk penghargaan, insentif, atau pengakuan formal dari pimpinan dapat memacu semangat kerja karyawan.

Perusahaan sebenarnya telah menyadari pentingnya lingkungan kerja yang mendukung, sehingga telah dilakukan program perbaikan fasilitas, seperti renovasi kantor dan penyediaan peralatan kerja modern. Namun, implementasi program ini sering terhambat oleh kendala anggaran dan prioritas proyek lain yang lebih mendesak. Akibatnya, upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang ideal tidak berjalan optimal.

Dengan demikian, peneliti melihat bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Perbaungan merupakan permasalahan yang penting. Untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya apresiasi terhadap karyawan atas usaha yang mereka lakukan sehingga memicu penurunan semangat kinerja karyawan.
2. Kondisi suasana kerja yang kurang mendukung seperti kebisingan di area kerja, yang mengurangi kenyamanan karyawan serta konsentrasi karyawan.
3. Koordinasi yang tidak efektif dimana hubungan antara manajer dan tim lapangan sering mengalami kendala komunikasi.
4. Tidak meratanya beban kerja dimana tugas diberikan tanpa pembagian seimbang.
5. Minimnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan dalam pencapaian kerja karyawan.
6. Kurangnya komunikasi sehingga target kerja tidak tercapai.
7. Fasilitas yang belum memadai dan maksimal untuk mendukung kinerja karyawan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan dalam penelitian ini maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan.”**

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan atau masukan bagi Perusahaan untuk menetapkan kebijakan yang meningkatkan kinerja perusahaan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan.

2. Bagi penulis

Dapat menambah ilmu dan wawasan khususnya tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan.

3. Bagi pihak lain

Untuk memberikan dan menambah pengetahuan kepada semua pihak yang bermanfaat bagi pembaca.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoretis

2.1.1 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti menggerakkan. Istilah motivasi juga adalah aspek tingkah laku manusia yang mendorong untuk berbuat atau tidak berbuat. Motivasi juga berasal dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku. Motivasi mengacu pada dorongan atau rangsangan yang diberikan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan motivasi yang positif, karyawan akan merasakan kebahagiaan dan semangat dalam bekerja.

Menurut beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Aldi dan Susanti dalam (Putra, Y. P. 2021:5) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan hal-hal tidak berwujud yang memotivasi individu untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Maruli (2020:58) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dalam keinginan seseorang dengan menciptakan semangat dan keinginan dari dalam orang tersebut, yang bisa mempengaruhi, mengarahkan dan menopang perilaku serta dapat mencapai tujuan dan keinginan, ruang lingkup pekerjaan sesuai dengan keinginan itu.

Menurut beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan tindakan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan seseorang dalam organisasi. Motivasi sangat penting karena dapat membimbing dan mendukung perilaku manusia.

b. Teori-Teori Motivasi

Teori motivasi merupakan konsep yang menjelaskan mengapa seseorang melakukan tindakan atau berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan. Berikut beberapa teori-teori motivasi yang paling dikenal:

1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow adalah teori yang dikembangkan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943. Teori ini

menjelaskan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara hierarkis dalam lima tingkatan, yang dikenal sebagai piramida kebutuhan Maslow sebagai berikut:

a) Kebutuhan Psikologis (*Psychological*)

Kebutuhan ini terlihat dalam tiga pokok, sandang, pangan dan papan. Teori ini bisa dikatakan sebagai suatu hal yang memang mendasari seseorang untuk melakukan sesuatu demi mendapatkan kebutuhan ini. Contohnya bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, rumah, kendaraan dan kebutuhan pokok lainnya.

b) Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja (*Safety Needs*)

Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Contohnya, kebutuhan ini lebih dibutuhkan bagi seseorang yang bekerja dalam organisasi yang menghasilkan produk berupa barang, tidak hanya keselamatan dan keamanan dalam kedudukan, tetapi keamanan dan keselamatan kerja itu sendiri.

c) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikuti sertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang

diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya *sense of belonging* dalam organisasi. Contohnya biasa lebih diperlukan oleh karyawan yang diharuskan bekerja dibalik meja atau komputer, terutama seperti mereka yang bekerja sebagai administrator dalam suatu jejaring sosial, meskipun mereka bisa bersosialisasi lewat dunia maya, tetap saja mereka butuh kehadiran orang-orang sekitar yang dapat diajak berbicara sambil menunjukkan emosinya.

d) **Kebutuhan akan Prestasi (*Esteem Needs*)**

Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam status seseorang serta prestasi yang ditampilkannya. Contohnya, setiap karyawan memiliki prestasi masing-masing dalam hal itu mereka berkompetisi dalam menyelesaikan tugas sebaik baiknya, setelah pencapaian usaha mereka dinilai baik oleh organisasi dan atasan, biasanya mereka diberikan suatu penghargaan atau embel yang dapat menunjukkan bahwa dia adalah seseorang yang berhasil mencapai kesesuaian dalam bidangnya seperti yang diharapkan organisasi.

e) **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)**

Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan dan sering kali terlihat pada hal – hal yang

sesuai untuk mencapai citra diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

2) Teori Motivasi X dan Y

Teori motivasi X dan Y ini dikenal dengan teori motivasi Douglas McGregor. Teori ini dikembangkan oleh Douglas McGregor pada tahun 1960, teori ini mengemukakan strategi kepemimpinan efektif dengan menggunakan konsep manajemen partisipasi (McGregor, 2006). Teori ini populer dengan nama teori X dan Y karena dalam konsepnya menggunakan dua asumsi yang didasarkan pada sifat dasar manusia.

a) Teori X terkait dengan asumsi *traditional management*, yaitu pemimpin lebih menyukai gaya otoriter dalam kepemimpinannya, sementara karyawan pada tipe ini adalah karyawan yang selalu menunggu perintah pimpinan dalam bekerja. Teori X cenderung banyak memiliki asumsi negatif yaitu:

- (1) Para pekerja akan menghindar dari tanggung jawabnya karena ada kecenderungan tidak menyukai pekerjaannya.
- (2) Para pekerja harus selalu diawasi dan diberikan peringatan akan adanya sanksi.

- (3) Para pekerja diasumsikan sebagai seorang yang oportunitis yang akan mengutamakan kepentingan dan kesenangan pribadi.
- b) Teori Y terkait dengan asumsi *modern management*, yaitu pemimpin lebih menyukai gaya demokratis dalam kepemimpinannya, sedangkan karyawan tipe ini adalah karyawan yang memiliki kesadaran akan tanggung jawab pekerjaannya, sehingga mereka akan bekerja tanpa menunggu perintah dan tanpa perlu pengawasan yang ketat. Teori Y cenderung memiliki asumsi yang berbalik dengan teori X, asumsi positif yaitu:
- (1) Karyawan akan bekerja secara alami, mampu menentukan waktu untuk bekerja dan waktu kapan bersantai.
 - (2) Karyawan memiliki sikap bertanggung jawab.
 - (3) Karyawan mampu membuat keputusan yang inovatif.
- 3) Teori dua faktor
- Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg, yaitu seseorang psikolog dan professor dari Universitas Utah Amerika Serikat, sehingga teori ini juga dikenal teori motivasi Herzberg. Teori ini memaparkan bagaimana kepuasan kerja dan Kesehatan mental karyawan yang dapat dipengaruhi langsung oleh motivasi seseorang ditempat dia bekerja. Dalam teori ini motivasi dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu:

- a) Faktor Motivator (*Motivator Factors*) Merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk berprestasi atau bekerja lebih baik dari sebelumnya. Dorongan ini berasal dari dalam diri seseorang atau bersifat intrinsik. Faktor yang dimaksud yaitu: prestasi, pekerjaan, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam berkarir.
 - b) Faktor Hygiene (*Hygiene Factors*) Faktor *hygiene* adalah faktor yang menjadikan adanya perasaan tidak puas dalam diri seseorang. Faktor ini berasal dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku dalam kehidupan seseorang atau bersifat ekstrinsik. Faktor ini diantaranya status seseorang ditempat kerja, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, imbalan dari hasil kerja yang layak. Kekurangan pada faktor ini adalah timbulnya rasa ketidakpuasan.
- 4) Teori motivasi prestasi

Teori ini disebut juga dengan teori tiga kebutuhan (*Three Needs Theory*) yang dikemukakan oleh David McClelland pada tahun 1960-an. Berikut dikemukakan tiga jenis kebutuhan menurut McClelland:

- a) Kebutuhan akan pencapaian (*Need for achievement*) timbul karena seseorang melakukan pekerjaan yang menantang dan bersaing. Karyawan akan berusaha mendapatkan promosi dan imbalan atas apa yang telah dicapai.

- b) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*) kebutuhan ini timbul karena adanya dorongan dalam diri seseorang yang timbul untuk mengendalikan orang lain, memiliki wewenang dan pengaruh untuk mengubah keputusan demi kepentingan diri sendiri. Kebutuhan ini untuk mendapatkan reputasi dan harga diri mendorong seseorang untuk mendapatkan kebutuhan akan kekuasaan.
- c) Kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation*) kebutuhan ini timbul karena adanya dorongan untuk dapat berhubungan dengan orang lain atau kelompok. Seseorang akan berusaha untuk bekerja secara tim dengan membangun hubungan yang baik dan akrab agar dapat diterima dalam tim.

c. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut (Rubiyanto, 2019) mengungkapkan tujuannya sebagai berikut

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Afandi, 2021:24) Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1) Kebutuhan hidup

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 kerja.

2) Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat sekitar lingkungannya. Ideal prestise timbul karena adanya prestasi, tapi tidak selamanya demikian.

4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

e. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2019) ada 5 indikator motivasi yaitu sebagai berikut:

1) **Kebutuhan fisikk**

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

2) **Kebutuhan rasa aman dan keselamatan**

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3) **Kebutuhan sosial**

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. Kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) **Kebutuhan akan penghargaan**

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengerahkan kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

5) Kebutuhan akan perwujudan diri

Contohnya yaitu perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan ide dan kreativitas mereka dalam bekerja, memberikan tantangan baru. Karyawan akan merasa termotivasi untuk mencapai potensi terbaiknya dan meningkatkan keterampilan yang dimiliki.

2.1.2 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat seseorang bekerja yang dapat mempengaruhi produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan, sedangkan lingkungan yang buruk dapat menyebabkan stress, penurunan kinerja hingga turnover yang sangat tinggi.

Menurut Santoso (2024) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja san yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Armansyah *et al.*, (2024), lingkungan kerja adalah sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang dihasilkan dalam organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung

seseorang atau sekelompok orang didalam melaksanakan aktivitasnya menurut Basuki & Susilowati dalam Anugrah & Abdurahman (2019: 730).

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun sekelompok.

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat ahli diatas bahawa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat seseorang bekerja yang mempengaruhi produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada aspek fisik seperti alat, bahan dan metode kerja tetapi juga melibatkan faktor internal organisasi yang berperan dalam mengelola sumber daya manusia.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014: 57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.

- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Darmawan (2019:43), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan tempat kerja

Untuk keselamatan dan kemandirian pekerja, pencahayaan perlu diperhatikan. Pencahayaan digunakan untuk menerangi tempat kerja

sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pencahayaan yang baik dapat membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja dan sebaliknya.

2. Suhu kerja

Setiap karyawan memiliki suhu tubuh yang berbeda, dan tentunya setiap karyawan juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan suhu lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang tepat mempengaruhi kondisi karyawan ditempat kerja.

3. Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan udara ditempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembapan udara disini meliputi banyaknya air yang terkandung dalam udara yang nantinya mempengaruhi keadaan tubuh setiap karyawan.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Sirkulasi udara merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi kesehatan manusia karena sirkulasi yang baik mencegah munculnya gas atau bau yang dapat mengganggu dan membahayakan Kesehatan karyawan.

5. Kebisingan kerja

Kebisingan kerja dapat mengalihkan perhatian karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tingkat tinggi, kebisingan ditempat kerja harus dihindari.

Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap disekitar lingkungan kerja dapat mengganggu kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mencari cara untuk menghilangkan bau tidak sedap yang dapat mengganggu lingkungan sekitar.

7. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi yang terdiri dari warna, peralatan, tata letak dan lain-lain, mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Musik ditempat kerja

Mendengarkan musik yang sesuai dan mendukung ditempat kerja dapat menginspirasi antusiasme karyawan untuk bekerja.

9. Keselamatan kerja

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah keamanan. Untuk menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang aman.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016) ada beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Hubungan antar karyawan, hubungan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan produktivitas.
2. Hubungan dengan atasan, interaksi antara karyawan dengan atasan dalam hal komunikasi dan arahan serta dukungan kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. Fasilitas kerja, meliputi sarana dan prasarana yang disediakan oleh Perusahaan untuk mendukung pekerjaan karyawan.
4. Kondisi fisik tempat kerja, berkaitan dengan aspek fisik lingkungan kerja seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan yang baik akan meningkatkan kenyamanan dan Kesehatan karyawan.
5. Keamanan kerja, perlindungan yang diberikan Perusahaan terhadap risiko atau bahaya kerja seperti penyediaan alat keselamatan kerja, prosedur darurat.
6. Budaya kerja, mencerminkan nilai norma dan kebiasaan yang diterapkan dalam perusahaan termasuk etos kerja, kedisiplinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.3 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job permomance*. Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan

persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017:9).

Menurut Hasibuan mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seseorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan (Hasibuan, 2019: 94).

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor individu, Secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (Rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan

modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

- 2) Faktor lingkungan, Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai (Mangkunegara, 2017: 16).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor individu dan faktor lingkungan memiliki keterkaitan erat yang dapat mempengaruhi kinerja Dimana hal tersebut merupakan modal utama pencapaian kinerja bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

c. Indikator Kinerja

Menurut Marsudi *et al.*, (2021), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu kerapihan, ketelitian, dan hasil kerja.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya kecepatakan dan kemampuan dalam bekerja.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4) Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik dalam maupun luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nurul Hasanah & Halimatus Sadiyah (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Daha	Menyatakan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

		Utara Kabupaten Hulu Sungai Selatan.	
2	Budianto & Katini (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta.	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Haana Asyifa (2023)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura Support.	motivasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Support.
4	Aldo Herlambang Gardjito (2014)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.

5	Dyah Rizki Nurzalza, Asnawi, A., & Arfani, M. (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Grand Dafam Signature Surabaya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
6.	Dio Saputra (2023)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Nurul Hasanah & Halimatus Sadiah (2022), Budianto & Katini (2017), Haana Asyifa (2023), Herlambang Gardjito (2014), Dyah Rizki Nurzalza, Asnawi, A., & Arfani, M. (2024), Dio Saputra (2023)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menggambarkan hubungan dari variabel independent yaitu Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) terhadap karyawan.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan yang setiap harinya bekerja di sebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja

yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Malayu (2015:23) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Hasanah & Halimatus Sadiyah (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Daha Utara Kabupaten Hulu Sungai Selatan” menyatakan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budiasa (2021:44) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendorong individu atau kelompok untuk bekerja lebih baik dan mampu bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan, kebanggaan dalam bekerja sehingga lingkungan kerja juga dapat membantu karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurang kondusif berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga hal tersebut dapat mengarah pada penurunan kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budiarto dan Katini (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta” bahwa lingkungan kerja memiliki

hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta.

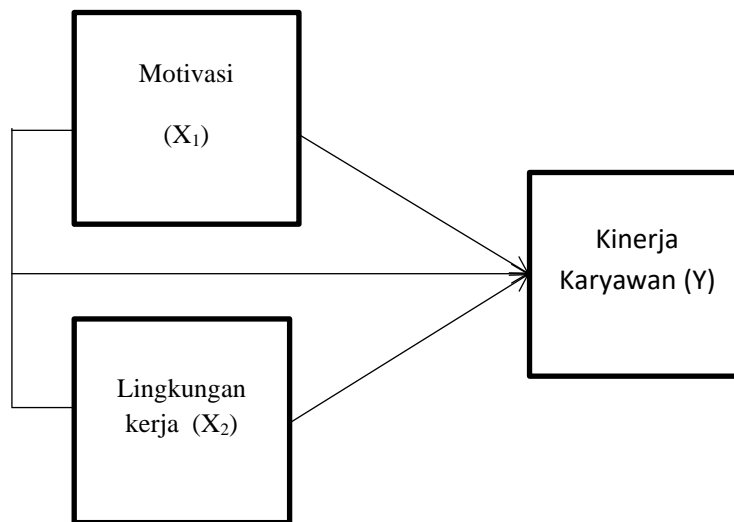
3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan Lingkungan kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robins & Judge, (2018) motivasi adalah kesediaan seseorang mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan sesuai kemampuan dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dengan kata lain motivasi sangat berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan.

Anoraga (2014) dalam bukunya menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu ruang, dan kebisingan mempengaruhi kinerja karyawan dan produktivitasnya. Dengan begitu lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung memainkan peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haana Asyifa (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura Support” bahwa motivasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Support.

Dibawah ini akan diuraikan kerangka konseptual pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- a. X₁ : Motivasi
- b. X₂ : Lingkungan Kerja
- c. Y : Kinerja Karyawan

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:84) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, berdasarkan kerangka konseptual diatas maka penulis menemukan hipotesis sebagai berikut:

1. H₁: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN PERSERO) ULP Perbaungan.
2. H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN PERSERO) ULP Perbaungan.
3. H₃: Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN PERSERO) ULP Perbaungan.