

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Didalam organisasi memiliki 4 elemen penting yang sangat berpengaruh, diantaranya yaitu sumber daya manusia (SDM) yang berperan penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi. Hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2012: 10). Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Di samping itu semakin berkembangnya teknologi, adaptasi terhadap perubahan itu menjadi penting bagi semua organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar dan komitmen organisasi, 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 (Wijaya, 2017:2). Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana

pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. “Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja”. Wibowo, (2014:70)

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan megelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu (Wijaya, 2017:2). Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Wibowo, (2014:322). menyatakan “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian puncak”.

Penelitian ini meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin, 2003:38). Motivasi merupakan “dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:301). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan atau instansi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka instansi haruslah memberikan motivasi pada pegawai agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. (Wijaya, 2017:2)

Seperti halnya di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara yang memiliki 77 pegawai, tentunya kinerja pegawai berbeda-beda. Faktor motivasi dan lingkungan kerja tentunya yang sangat mempengaruhi. Persoalan dalam memotivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan karyawan lain. Jadi apabila atasan dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka instansi akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standard dan peraturan pemerintah yang di tentukan. (Wijaya, 2017:4)

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidak nyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. (Permanasari, 2013:2)

Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sedarmayanti, (2001:122). Lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai (Mangkunegara, 2006:233). Lingkungan kerja yang tidak

memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai Ahyari, (1986:45).

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamananya terjaga. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat. (Permanasari, 2013:2)

Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh kepada pegawai, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian instansi akan tetap eksis dalam mencapai tujuannya. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas pegawai baik pula. (Permanasari, 2013:3)

Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Utara mempunyai Unit Pelayanan Terpadu Daerah (UPTD) Balai Pelatihan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Sumatera Utara memiliki visi Sumatera Utara yang Maju, Aman dan Bermartabat. Serta memiliki tugas pokok dan fungsi sesuai point c dan d, yaitu Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah yang menjadi kewenangan Provinsi; dan Pelaksanaan pelayanan administrasi internal dan eksternal.

Berdasarkan survey awal terhadap beberapa orang pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara menyatakan masih ada pegawai yang cenderung belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan tepat waktu. Ini disebabkan karena kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan, seperti pemberian bimbingan, dorongan dan motivasi kepada seluruh pegawai untuk mencapai tujuan. Selain itu tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi pegawai yang membuat mereka mau bekerja keras dan bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya kinerja menjadi rendah. Masalah lain yang ada pada instansi tersebut adalah kondisi lingkungan kerja kurang baik dapat dilihat dari fasilitas pendingin udara serta penerangan ruangan yang masih belum optimal juga membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam beraktifitas.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang: **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka teridentifikasi beberapa permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Masih adanya pegawai cenderung belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan
- 2) Masih adanya pegawai yang belum menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu

- 3) Kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan
- 4) Kurangnya bimbingan, dorongan dan motivasi kepada pegawai
- 5) Fasilitas pendingin udara yang kurang optimal
- 6) Penerangan ruangan juga masih belum optimal, sehingga sebagian pegawai merasa tidak nyaman dalam beraktifitas

### **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1 Batasan Masalah**

Untuk menghindari ruang lingkup permasalahan yang terlalu luas dan untuk memperjelas serta membatasi ruang lingkup permasalahan maka penulis membatasi pada masalah: Motivasi dan Lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara.

#### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara.
- 3) Bagaimana Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan sumbangan pemikiran berupa saran atau masukan yang bermanfaat bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara terkait padahal-hal yang diteliti.
2. Dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang yang diteliti.
3. Sebagai bahan perbandingan atau referensi bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoretis**

##### **2.1.1 Motivasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Siagian (2012:138), motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang dapat menyebabkan pegawai bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Stokes dalam Kadarsiman (2015:92) motivasi kerja adalah “sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru”. Sedangkan pendapat lainnya motivasi kerja adalah “dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan tindakan tertentu berdasarkan kebutuhannya” (Cascio, 2015:105). Dalam skala perusahaan motivasi kerja individu dapat dipahami sebagai “dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan dan dirinya” (Robbins, 2016:49). Motivasi kerja biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang tidak terpuaskan atau kebutuhan yang belum dapat terpenuhi.

Kebutuhan ini akan menimbulkan tekanan dan tegangan sehingga akan menciptakan dorongan atau upaya untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Pada saat kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka individu akan mengalami penurunan tekanan.

### **2.1.1.2 Teori Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (2012:162), ada beberapa model atau teori tentang motivasi kerja yang di kemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut:

#### **1. Teori X dan Y**

Pencetus teori X dan Y adalah Douglas McGregor. Teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis. Pencetusnya, McGregor, mengatakan bahwa ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang selalu ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Di kaitkan dengan kebutuhan, dikatakan bahwa tipe manusia X bilamana mengacu pada hierarki kebutuhan dari Maslow, memiliki kebutuhan tingkat rendah, sedangkan tipe Y memiliki kebutuhan tingkat tinggi.

#### **2. Teori Motivasi-Higiene**

Teori ini di sebut juga *motivation-hygiene theory* dan di kemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri

seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi suatu kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan ruangan, dan lain-lain yang di sebut *job content*, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervise, rekan sekerja, dan lingkungan kerja yang disebut *job context*.

### 3. ERG Theory

Teori ini di kemukakan oleh Clayton Alderfer, yang sebelumnya tidaklah berbeda dengan teori dari A. Maslow, yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori tersebut. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:

- a. *Existence*, berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya.
- b. *Relatedness*, berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- c. *Growth*, berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

### 4. *Three Needs Theory* (Teori Tiga Kebutuhan)

Teori ini di kemukakan oleh David McClelland, bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik di bandingkan sebelumnya.

- b. Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh untuk orang lain.
- c. Kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*), yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

### **2.1.1.3 Jenis-jenis Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:150) jenis-jenis motivasi kerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Motivasi Kerja Positif**

Motivasi kerja positif maksudnya manajer memotivasi kerja bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi kerja positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

#### **2. Motivasi Kerja Negatif**

Motivasi kerja negatif maksudnya manajer memotivasi kerja bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi kerja negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

### **2.1.1.4 Tujuan Motivasi Kerja**

Hasibuan (2016:146), menjelaskan bahwa tujuan diberikannya motivasi kerja adalah sebagai berikut:

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

#### **2.1.1.5 Metode Motivasi Kerja**

Hasibuan (2016:149), menyatakan bahwa metode motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Metode Langsung**

Metode langsung merupakan motivasi kerja materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi kerja ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.

##### **2. Metode Tidak Langsung**

Metode tidak langsung merupakan motivasi kerja yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Motivasi kerja ini dapat diwujudkan misalnya dengan

memberikan ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.

#### **2.1.1.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Swaminathan dalam Dewi, (2015) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

1. Faktor Internal Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. Self-efficacy merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.
2. Faktor Eksternal Yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

### 2.1.1.7 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Siagian (2012:138) yaitu sebagaiberikut:

#### 1. Daya Pendorong

Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.

#### 2. Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

#### 3. Kerelaan

Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawannya.

Sedangkan indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2019) ada 5 indikator motivasi yaitu:Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan,dan Kebutuhan Perwujudan Diri. Upaya perusahaan atau instansi dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu:

#### a) Kebutuhan Fisik

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

b) **Kebutuhan rasa aman dan keselamatan**

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

c) **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.

d) **Kebutuhan Akan Penghargaan**

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

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan (Ferawati, 2017:1). Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik.

Menurut (Farizki, 2017:33), lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang. Proses. Perusahaan yang dapat melahirkan lingkungan kerja yang kondusif dan positif akan mendapatkan keuntungan yang positif pula. Situasi lingkungan kerja dalam perusahaan yang baik dan kondusif dapat dimanfaatkan untuk memotivasi dan mengintensifkan semangat kerja pada karyawan agar bertambah produktif yang dikemudian hari dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Menurut Lewa dan Subono, (2015:235) Lingkungan kerja harus dibentuk sedemikian rupa supaya tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan bekerja dengan optimal, aman, sehat dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak yang tidak baik pula bagi perusahaan karena membuat karyawan tidak dapat bekerja secara efisien.

#### **2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:36), secara garis besar indikator lingkungan kerja dibagi jadi:

##### 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator ialah: penerangan ataupun cahaya, temperatur/ suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan,

kebersihan, mekanisme getaran, skema warna, riasan, keamanan di tempat kerja.

## 2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan disekitar karyawan yang menyangkut hubungan kerja, dalam hal ini hubungan dengan atasan, sampai hubungan dengan sesama rekan kerja.

### **2.1.2.3 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 keamanan 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 di tempat kerja.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban udara di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara disini meliputi banyaknya air yang terkandung dalam udara yang nantinya akan mempengaruhi keadaan tubuh setiap karyawan.

4) Sirkulasi udara di tempat 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. Sumber utama sirkulasi udara yang baik dalam suatu perusahaan dapat diperoleh dari tanaman di sekitar tempat kerja.

5) Kebisingan kerja

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

6) Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar 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 di tempat kerja

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

8) Musik di tempat kerja

Mendengarkan musik yang sesuai dan mendukung di tempat 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, perusahaan dapat menggunakan satuan satpam (satpam).

#### **2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, tentunya setiap instansi harus fokus pada indikator lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti, (2019:22) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan

Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.

2) Suhu udara

Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3) Kebisingan

Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.

4) Penggunaan warna

Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan

5) Ruang yang dibutuhkan

Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.

6) Kemampuan untuk bekerja

Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Budiasa (2021;43) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis

karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

### 3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja

Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

## **2.1.3 Kinerja Pegawai**

### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Menurut Pasal 1 (a) Undang Undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dimaksudkan “Pegawai Negeri” adalah mereka yang setelah memenuhi syarat syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugasdalam sesuatu jabatan negeri atau disertai tugas dengan negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Pasal di atas, pegawai negeri diatur dalam Undang Undang yang telah ditetapkan yang harus dipatuhi serta dijalankan sesuai peraturan yang telah ditentukan. Pegawai negeri merupakan sumber daya aparatur yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil dan merata. Sebagaimana peraturan yang telah ditetapkan sesuai dengan jabatan atau

bidang yang telah ditetapkan harus dijalankan dengan kebijakan serta aturan hukum yang berlaku.

Menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Ilyas (*dalam* Wibasuri, 2011) kinerja merupakan penampilan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor yang penting untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Mengacu pada definisi tersebut maka yang dimaksud dengan kinerja pegawai negeri sipil adalah hasil kerja dari seorang pegawai negeri sipil.

### **2.1.3.2 Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut Sedarmayanti (2011:262), penilaian kinerja adalah system formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja pegawai dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.

2. Memberikan informasi kepada pegawai dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian kinerja PNS merupakan salah satu tahapan penting dalam siklus pengembangan sumber daya yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Robert L. Mathis dan John Jackson (2016: 82) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan pegawai.
- b) Motivasi.
- c) Dukungan atau dorongan yang diterima.
- d) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.
- e) Hubungan dengan organisasi atau perusahaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Hal ini

menunjukkan bahwa penempatan pegawai haruslah sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki.

b) Motivasi Kerja

Motivasi kerja terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi kerja menggerakkan diri pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting bagi hasil kinerja pegawai pada sebuah perusahaan.

#### **2.1.3.4 Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai negeri sipil dalam penelitian ini akan diukur dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Bangun (2012:231) yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu

yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

### 3. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar pegawai. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

### 4. Membentuk Keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai job description yang dimiliki karyawan tersebut.

### 5. Membentuk Keterampilan

Kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

### 6. Tanggung Jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

### 7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu / organisasi yang ada diperusahaan.

#### 8. Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dicanangkan sebelumnya.

Menurut (Mangkunegara, 2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Serupa dengan itu, (Sedarmayanti, 2014), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja melalui proses manajemen dalam organisasi secara totalitas. Selanjutnya, (Fahmi, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah perolehan hasil yang diperoleh dari organisasi yang memiliki sifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan dalam waktu tertentu. Untuk tercapainya visi dan misi suatu organisasi atau instansi, pentingnya pengawasan penyelenggaraan daerah, serta perlunya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik maka perlu meningkatkan kinerja pegawainya dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia karena ketersediaan sumber daya manusia menjadi faktor utama yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang profesional, untuk mencapai hal tersebut organisasi atau instansi dituntut menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas supaya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya mencapai hasil

yang optimal dan bermanfaat, maka usaha-usaha yang harus dilakukan adalah mengikutsertakan pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Adapun indikator kinerja pegawai dalam penelitian Triastuti (2019) dan Pangestu (2020) yaitu sebagai berikut:

- a) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempatan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b) Kuantitas, yaitu kemampuan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar pekerjaan.
- c) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini dapat dilihat pada table 2.1 berikut ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Kesimpulan
1	Yakub Luhing, (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kotawaringin Timur	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kotawaringin Timur
2	Catur Ichwan Santoso, Senen Mustakim, Iskandar Z. Hifnie (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung	Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung
3	Dolly V.P Sitanggang, (2021)	Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bagian Kantor pada PT. Air Jernih Pekan Baru Riau	Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Kantor pada PT. Air Jernih Pekan Baru Riau
4	Gustina, (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lampung Tengah	Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lampung Tengah
5	Syahrul Alamsyah, (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Sungguminasa	Motivasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Sungguminasa
6	Agus Wijaya, (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadduk kelleng Kabupaten Wajo	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadduk kelleng Kabupaten Wajo
7	Jefika Dwi Ariyani, Muhyadi, (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang
8	Ragil Permanasari, (2013)	Pengaruh Motivasi Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Anugrah	Motivasi Dan lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Kesimpulan
		Raharjo Semarang)	Pada Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang)

#### Data diolah tahun 2024

Dari penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan paradigma penelitian sebagai jawaban atas masalah penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggunakan motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat (kinerja pegawai).

#### 2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

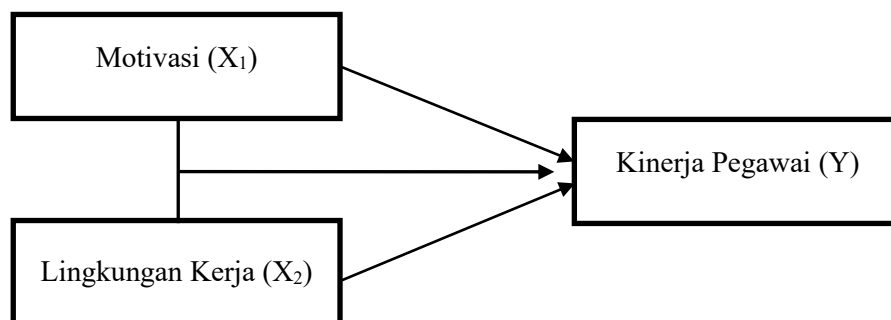
Untuk memberikan tenaga yang professional, kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh suatu instansi. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja yang unggul, efisiensi organisasi secara umum akan meningkat dengan tujuan agar organisasi dapat bertahan dalam persaingan dunia. Kinerja pegawai yang tinggi juga banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya yaitu motivasi. Dengan adanya motivasi kerja membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja. Manajemen modern berpendapat, bahwa tingkah laku manusia didorong oleh motif-motif tertentu, dan perbuatan/bekerja akan berhasil bila didasarkan pada motivasi yang ada (Saputra, 2023:63). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tsuraya (2023), menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

### 2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, tentunya setiap instansi harus fokus pada lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yakut Luhing (2023) menunjukkan hasil bahwa motivasi dan lingkungan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. selanjutnya Catur Ichwan Santoso et. al (2021) juga menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian kerangka konseptual penelitian diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka konseptual diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara.
- H<sub>0</sub> : Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara.
- H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara.
- H<sub>0</sub> : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara.
- H<sub>3</sub> : Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara.
- H<sub>0</sub> : Motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara.