

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era persaingan global yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan produktif guna mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dicapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal sangat dibutuhkan terutama pada perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan publik, karena secara langsung berhubungan dengan kepuasan masyarakat.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017), kinerja merupakan segala sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas hasil kerja, serta kemampuan memberikan pelayanan yang optimal. Namun pada praktiknya, masih banyak organisasi yang menghadapi permasalahan kinerja karyawan, seperti menurunnya produktivitas, rendahnya inisiatif kerja, serta meningkatnya keluhan pelanggan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat karyawan bersedia mengerahkan kemampuan dan tenaga untuk

mencapai tujuan organisasi. Siagian (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah daya dorong yang menyebabkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan, keahlian, serta waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan demi tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, kedisiplinan, dan tanggung jawab yang lebih baik, sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif dapat meningkatkan konsentrasi, semangat kerja, serta produktivitas karyawan. Lawler dan Ledford dalam Kaswan (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat menimbulkan ketidaknyamanan, stres kerja, dan menurunkan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Heruwanto, dkk. (2018), Sembiring (2020), serta Mositoh, dkk. (2019) membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Galang sebagai Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang pelayanan kelistrikan memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Keberhasilan pelayanan tersebut sangat bergantung pada kinerja karyawan sebagai ujung tombak operasional perusahaan. Namun berdasarkan kondisi di lapangan, masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menurunnya semangat kerja, kurangnya inisiatif karyawan, serta meningkatnya keluhan pelanggan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal.

Permasalahan kinerja tersebut diduga berkaitan dengan tingkat motivasi kerja yang belum merata serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, baik dari segi fisik maupun nonfisik. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Galang.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Galang.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan, penulisan mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

- a) Menurunnya kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Galang, yang terlihat dari keterlambatan penyelesaian pekerjaan, keluhan pelanggan, dan menurunnya efektivitas pelayanan.
- b) Kurangnya motivasi kerja sebagian karyawan yang belum optimal, ditandai dengan menurunnya antusiasme, inisiatif, serta semangat kerja dalam melaksanakan tugas, yang dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan.
- c) Kurangnya lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kinerja karyawan, baik dari segi fisik maupun non fisik.
- d) Manajemen belum seluruhnya dikelola secara strategis dan berkelanjutan, sehingga belum dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif di seluruh bagian unit kerja.
- e) Belum diketahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

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

#### **1.3.1 Batasan Masalah**

Penelitian yang dilakukan hanya meliputi permasalahan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

#### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut

- a. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Galang?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Galang?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Galang?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari Penelitian ini :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Galang?
- b. Untuk mengetahui lingkungan kerja di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Galang?
- c. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Galang?

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Penulis menambah pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya tentang motivasi kerja, lingkungan kerja karyawan serta mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

- b. Bagi Perusahaan memberikan informasi dan rekomendasi strategis kepada manajemen perusahaan mengenai pentingnya memperhatikan faktor-faktor motivasi dan lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan
- c. Bagi Universitas Islam Sumatera Utara sebagai tambahan literatur keperpustakaan bidang manajemen sumber daya manusia terutama motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan
- d. Bagi Pihak Lain Sebagai referensi bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian sejenis pada masa yang akan datang

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

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

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

Kinerja karyawan pada dasarnya sangat berpengaruh pada kesuksesan suatu perusahaan, kinerja karyawan yang baik juga akan menjadi hasil yang baik bagi perkembangan perusahaan. Suatu perusahaan dikatakan berkembang jika adanya kinerja yang baik dalam suatu perusahaan tersebut. Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Bintoro dan Daryanto (2017:1) menyatakan bahwa kinerja adalah “jawaban dari hasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Paraatasan atau manajer sering tidak memperhatikan kinerja karyawan kecuali terjadi hal-hal yang sangat buruk”. Dengan demikian, bila kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan itu di abaikan, maka karyawan akan bekerja tidak maksimal.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017:48) menyatakan “bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak

dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya”. Rivai dan Sagala dalam Priansa (2017:48) menyatakan bahwa kinerja adalah “prilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu penilaian yang diukur oleh perusahaan untuk mengetahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan juga menjadi pengaruh yang sangat besar bagi kesuksesan suatu perusahaan, kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan dampak yang baik bagi perusahaan.

#### **2.1.1.2 Manfaat Kinerja Karyawan**

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja bermanfaat untuk memberikan hasil yang lebih baik, dapat diperoleh dari perusahaan atau dari individu dengan mengetahui dan mengelola kinerja.

Menurut Armstrong dalam Kaswan (2020:138) menyatakan beberapa manfaat kinerja karyawan, di antaranya:

- a) Perbaikan kinerja dalam rangka mencapai keefektifan perusahaan, tim dan individu.
- b) Pengembangan karyawan. Hal ini membicarakan kompetensi dasar perusahaan dan kapabilitas individu serta tim.
- c) Pemuasan kebutuhan dan harapan dari semua *stakeholder* perusahaan pemilik, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat umum.

- d) Komunikasi dan keterlibatan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan iklim dimana suatu dialog yang berkelanjutan antara manajer dan anggota tim terjadi untuk menetapkan harapan dan berbagai informasi mengenai misi, nilai, dan sasaran.

Sedangkan menurut Hery ( 2019:4-5) manfaat kinerja yaitu:

A. Manfaat kinerja bagi manajer antara lain:

- 1) Memperbaiki kinerja tim dan individu
- 2) Mengusahakan penghargaan non finansial bagi staf
- 3) Membantu pekerja yang kinerjanya rendah
- 4) Mendukung kepemimpinan
- 5) Mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi

B. Manfaat kinerja bagi individu antara lain:

- 1) Memperjelas peran dan tujuan
- 2) Mendorong dan mendukung untuk tampil baik
- 3) Membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja
- 4) Menggunakan waktu secara berkualitas
- 5) Sebagai dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja
- 6) Memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan dimana cara bekerja di kelola dan dijalankan.

Berdasarkan pendapat para ahli maka peneliti dapat dikatakan bahwa manfaat kinerja bagi perusahaan adalah terjadinya suatu perubahan yang membuat

perusahaan itu menjadi semakin berkembang. Dengan kinerja yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mampu mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan.

### **2.1.1.3 Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik secara individu maupun kinerja perusahaan. Dalam sebuah perusahaan tentu memiliki faktor-faktor baik itu faktor dari dalam maupun dari luar organisasi. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan, dengan adanya kinerja yang baik membuat sebuah perusahaan akan semakin berkembang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017:50) adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan individual Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan, interpersonal, dan kecakapan teknis.
- b) Usaha yang dicurahkan Usaha adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- c) Lingkungan organisasional Di perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen. Sedangkan menurut Edison *et.al* (2017:202)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni:

- a) Kompensasi
- b) Motivasi dan pengakuan
- c) Kompetensi
- d) Komunikasi
- e) Budaya perusahaan dan lingkungan
- f) Pemimpin dan kepemimpinan
- g) Sistem atau Prosedur

Agar kinerja karyawan dapat optimal maka perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan terpenuhinya berbagai faktor di atas maka karyawan dapat bekerja dengan nyaman sehingga kinerja mereka menjadi optimal

#### **2.1.1.4 Indikator Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja juga menjadi salah satu faktor yang menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Dengan adanya kinerja yang baik akan mampu memberikan dampak yang sangat besar bagi perusahaan. Pada dasarnya indikator sangat banyak diperlukan agar setiap karyawan mengetahui sejauh mana kegiatan yang dilakukannya berkembang atau berubah. Bernaddin dan Russel menyatakan dalam Priansa (2017:55) menyatakan enam kriteria utama kinerja yang dapat dinilai dari karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a) Kualitas,

yaitu tingkat proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, atau dengan cara yang paling berkualitas.

b) Kuantitas,

yaitu besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau kegiatan yang dihasilkan.

c) Ketepatan waktu,

yaitu tingkat kegiatan diselesaikan, atau yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.

d) Efektivitas biaya,

yaitu tingkat penggunaan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, baik sumber daya manusia, sumber daya teknologi, sumber daya bahan baku, serta peralatan dan perlengkapan digunakan secara optimal untuk menghasilkan kinerja terbaik.

e) Kebutuhan pengawasan

yaitu keadaan yang menunjukkan seberapa jauh karyawan membutuhkan pengawasan untuk dapat memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.

f) Pengaruh interpersonal

yaitu tingkat karyawan menunjukkan perasaan *selfsteem*, *goodwill*, dan kerjasama antar sesama rekan kerja atau dengan karyawan yang lebih rendah.

Dengan adanya penjelasan dari para ahli diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator kinerja adalah suatu pendorong yang tidak dapat dilihat tetapi bisa di rasakan setiap karyawan yang bekerja. Tidak hanya itu

indikator kinerja juga mampu meningkatkan performa para karyawan. Tujuan dirumuskannya indikator adalah sebagai acuan dalam dalam menyusun manajemen kerja yang dilakukan sebuah perusahaan.

## **2.1.2 Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, dan faktor pendorong tersebut tak lain adalah suatu kebutuhan serta keinginan dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Dalam suatu perusahaan motivasi sangatlah diperlukan, baik motivasi dari atasan maupun motivasi yang bangkit dari diri sendiri. Untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan tanpa adanya motivasi maka tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai karena motivasi untuk bekerja ini sangat berpengaruh bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan.

Motivasi berasal dari kata latin "moreve" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi memperosalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh sungguh.

Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan

atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017: 150), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

#### **a. Motivasi Positif**

Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

#### **b. Motivasi Negatif**

Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

### **2.1.2.3 Macam -Macam Motivasi**

Menurut Reeve ( 2018: 108 ) macam-macam motivasi jika dilihat dari dua sudut pandang terbagi menjadi dua, yakni motivasi yang berasal dari dalam diri pribadi seseorang (motivasi intrinsik) dan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang yang disebut motivasi ekstrinsik.

#### **1. Motivasi Intristik**

Motivasi intrinsik muncul ketika seseorang melakukan suatu aktivitas karena aktivitas tersebut secara inheren menarik dan memberikan kepuasan. Ini

berkaitan erat dengan kebutuhan psikologis dasar seperti kompetensi, otonomi, dan keterhubungan. Ketika kebutuhan-kebutuhan ini terpenuhi, individu cenderung menunjukkan perilaku yang termotivasi secara intrinsik.

## 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik terjadi ketika seseorang melakukan suatu aktivitas untuk mencapai hasil tertentu yang terpisah dari aktivitas itu sendiri, seperti mendapatkan hadiah atau menghindari hukuman. Motivasi ini dapat mempengaruhi perilaku, tetapi mungkin tidak menghasilkan keterlibatan yang mendalam seperti motivasi intrinsik. Stres kerja terdiri berbagai jenis dan beragam, diantaranya stres kerja yang dapat memberikan gairah dan menstimulus para pegawai untuk merasa lebih bersemangat saat bekerja, adanya tantangan yang dianggap sebagai motivasi diri untuk bisa bekerja lebih keras, namun ada stres yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karena pegawai merasa beban pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, rutinitas kerja yang menimbulkan kejenuhan, dan rekan kerja yang tidak kompeten.

### 2.1.2.4 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

#### a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berpikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidak-seimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala risiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

### 2.1.2.5 Indikator Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Hasibuan (2017 & 2020:145) sebagai berikut:

#### 1. Kepuasan kerja

- Rasa puas terhadap kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta fasilitas yang diberikan.
- Karyawan yang puas biasanya lebih loyal dan produktif.

#### 2. Kedisiplinan kerja

- Se jauh mana karyawan menaati aturan kerja, datang tepat waktu, dan mengikuti prosedur.
- Disiplin tinggi menunjukkan adanya motivasi yang kuat.

#### 3. Produktivitas kerja

- Jumlah atau kualitas hasil kerja dalam waktu tertentu.
- Semakin tinggi produktivitas, semakin besar motivasi kerja seseorang.

#### 4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

- Karyawan menunjukkan komitmen dan kesungguhan dalam menjalankan tugasnya tanpa harus diawasi terus-menerus.

#### 5. Kerja sama antar karyawan

- Kemampuan berkolaborasi dengan baik sebagai bagian dari tim.
- Motivasi tinggi mendorong seseorang untuk lebih terbuka dan kooperatif.

### **2.1.2.6 Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2017: 118), motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

Faktor Internal:

- a. Keinginan untuk hidup: Kebutuhan dasar untuk bertahan hidup, seperti memperoleh kompensasi yang memadai dan pekerjaan yang aman.
- b. .Keinginan untuk memiliki: Dorongan untuk memiliki barang atau pencapaian tertentu.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan: Keinginan untuk diakui, dihormati, dan memperoleh status sosial.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan: Penghargaan terhadap prestasi dan hubungan kerja yang harmonis.
- e. Keinginan untuk berkuasa: Dorongan untuk memegang kekuasaan atau posisi tertentu.

Faktor Eksternal:

- a. Kondisi lingkungan kerja: Tempat kerja yang nyaman, aman, dan mendukung kinerja.
- b. Kompensasi yang memadai: Penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.
- c. Supervisi yang baik: Pengarahan dan bimbingan yang efektif dari atasan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan: Keamanan karier dan peluang pengembangan diri.

- e. Status dan tanggung jawab: Kedudukan dan tanggung jawab yang lebih besar.
- f. Peraturan yang fleksibel: Kebijakan yang adil dan konsisten dalam organisasi.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

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

Dalam sebuah perusahaan tentu harus memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar karyawan yang bekerja merasa aman dalam bekerja. menjadi Lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi perusahaan karena lingkungan juga bisa menjadi motivasi bagi karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang bersih bisa menjadi patokan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan jika lingkungan kerja bersih maka karyawan juga akan lebih nyaman untuk melakukan pekerjaannya

Lingkungan berkerja dapat diartikan tempat seseorang bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Jordan E. Ayan dalam Kaswan (2020:568) bahwa lingkungan melingkupi “ jagat kecil”: ruang kantor, atau rumah tempat kita melewati siang dan malam dan “jagat besar” : kota negara, dan wilayah tempat kita tinggal. Kedua dunia tersebut mampu mempengaruhi kita dengan berbagai cara. Dalam hal ini berbicara tentang lingkungan adalah lingkungan kerja, yang berarti kantor tempat kita bekerja.

Menurut Lawler dan Leadpord dalam Kaswan (2020:568) lingkungan “kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitaran pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik,

dan sebagainya”. Semangat atau kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas di pengaruhi oleh banyak faktor. Antara lain besarnya kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman, motivasi, promosi, dan salah satu faktor lain yang dapat memberikan motivasi dalam pelaksanaan tugas, yaitu lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Sunyoto (2018:38) “lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja”. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Dari beberapa penjelasan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan aspek yang penting didalam bekerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena dengan adanya lingkungan yang aman dan nyaman dapat membuat karyawan bekerja dengan baik. Karyawan yang bekerja dengan adanya lingkungan yang baik membuat karyawan tidak jenuh dalam melaksanakan tugasnya di dalam bekerja.

### **2.1.3.2 Jenis lingkungan Kerja**

Sebuah perusahaan tentu memiliki lingkungan kerja yang mejadi salah satu hal yang membuat karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja itu sebagai aspek terpenting disuatu perusahaan yang menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja dan membuat karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang di butuhkan perusahaan. Menurut

Sedarmayanti dalam Sudaryo (2018:47-50) lingkungan kerja perusahaan terbagi kedalam dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik yaitu:

### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja, dan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik juga memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu:

- a. Suhu
- b. Kebisingan
- c. Penerangan
- d. Mutu udara
- e. Ukuran ruang kerja
- f. Pengaturan ruang kerja

### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja.

#### **2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja adalah meningkatkan semangat dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah tujuan utama dari sebuah perusahaan.

Meningkatnya kinerja karyawan akan menimbulkan tercapainya tujuan utama dari perusahaan.

Menurut Ishak dalam Alam dan Mey (2021:50) menyatakan adapun manfaat dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Menciptakan semangat kerja yang meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.
- b. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang ditentukan.
- c. Tidak terlalu banyak pengawasan karena setiap tugas individu dapat saling mengawasi untuk menciptakan kinerja tugas.
- d. Menciptakan semangat yang tinggi.
- e. Menciptakan suasana yang bahagia saat melakukan pekerjaannya sehingga karyawan mencapai hasil yang baik.
- f. Terjalin komunikasi yang lancar antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan untuk menghindari konflik jangka panjang.
- g. Membantu mewujudkan tujuan, visi, dan misi kegiatan untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan.
- h. Menghindari kecelakaan kerja dan peningkatan keuntungan.

Sedangkan menurut Siagian dalam Sihalohe dan Hotlin (2019) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja itu adalah:

1. Menciptakan gairah kerja
2. Meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja
3. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan

#### **2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan merupakan sesuatu yang dapat diukur, lingkungan kerja dapat berfungsi sebagai motivasi bagi karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja. Pada dasarnya indikator sangat banyak diperlukan agar setiap pelaku kegiatan dapat mengetahui sejauh mana kegiatan yang dilakukannya telah berkembang atau berubah.

Menurut Sedarmayanti dalam Bukhari (2019:89) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup cahaya yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing karyawan yang bekerja.

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur didalam ruang kerja karyawan.

3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi aktivitas kerjanya

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai didalam ruangan bekerja.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang diperlukan adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya.

## 6. Keamanan kerja

Keamanan kerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

## 7. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan adalah hubungan antara karyawan dengan karyawan yang lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan perusahaan.

Apabila disuatu perusahaan sudah tertanam indikator di atas, maka sebuah perusahaan telah memberikan lingkungan kerja yang nyaman kepada setiap karyawan. Perusahaan telah bertanggung jawab penuh atas keamanan dan kenyamanan para karyawannya. Dengan terpenuhinya setiap indikator lingkungan kerja maka karyawan dan perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal.

### **2.1.3.5 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja tidak terbentuk secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari internal maupun eksternal organisasi. Faktor-faktor ini sangat penting karena akan memengaruhi kenyamanan, produktivitas, serta motivasi kerja karyawan. Berikut adalah beberapa faktor utama yang mempengaruhi lingkungan kerja:

#### 1. Faktor Fisik

Faktor fisik merupakan komponen yang bersifat nyata dan dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu udara, kelembaban, kebersihan, tata ruang, dan

tingkat kebisingan. Semua faktor ini harus dikelola dengan baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Penerapan standar kenyamanan fisik seperti tata letak ruang kerja yang ergonomis, pencahayaan yang memadai, ventilasi udara yang baik, serta kebersihan tempat kerja, akan membantu meningkatkan konsentrasi dan mengurangi tingkat stres di tempat kerja.

## 2. Faktor Psikologis

Faktor psikologis berkaitan dengan perasaan, persepsi, dan kondisi mental individu saat bekerja. Robbins dan Judge (2018:110) menyatakan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan rasa aman secara emosional memainkan peran penting dalam membentuk persepsi seseorang terhadap lingkungannya. Lingkungan kerja yang terlalu menekan, tidak memberikan penghargaan, atau kurang memperhatikan kesejahteraan mental dapat menurunkan performa karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan ruang psikologis yang aman, termasuk kebebasan dalam menyampaikan pendapat, pengakuan terhadap hasil kerja, serta keadilan dalam perlakuan terhadap seluruh karyawan.

## 3. Faktor Sosial

Faktor sosial mengacu pada interaksi sosial yang terjadi dalam lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2020:135), hubungan antarindividu, baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja, dapat memengaruhi suasana kerja secara keseluruhan. Komunikasi yang efektif, kerja sama tim, serta saling menghargai menjadi dasar terciptanya lingkungan kerja yang harmonis.

Lingkungan kerja yang sehat secara sosial ditandai dengan hubungan interpersonal yang baik, adanya empati, serta sikap saling mendukung antara individu di dalam organisasi.

#### 4. Faktor Organisasi

Faktor ini mencakup struktur, sistem, dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi. Siagian (2017:123) menekankan bahwa gaya kepemimpinan, sistem pembagian tugas, serta kebijakan manajerial akan memengaruhi iklim kerja di dalam organisasi. Misalnya, gaya kepemimpinan yang otoriter bisa menciptakan ketegangan di tempat kerja, sementara kepemimpinan partisipatif lebih cenderung menciptakan lingkungan yang terbuka dan kondusif.

Selain itu, sistem reward and punishment, kejelasan prosedur kerja, dan efektivitas komunikasi internal juga menjadi bagian dari faktor organisasi yang harus dikelola secara strategis

#### 5. Faktor Eksternal

Selain faktor internal, lingkungan kerja juga dapat dipengaruhi oleh kondisi eksternal organisasi. Nitisemito (2018:84) menyatakan bahwa regulasi pemerintah, perkembangan teknologi, kondisi ekonomi, dan persaingan antar perusahaan merupakan faktor eksternal yang dapat memberikan tekanan terhadap manajemen dan karyawan. Sebagai contoh, perubahan dalam undang-undang ketenagakerjaan bisa berdampak pada kebijakan perusahaan, sementara kemajuan teknologi menuntut organisasi untuk terus berinovasi dan menyesuaikan metode kerjanya

## 2.4 Penelitian Terdahulu

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

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Joni Heruwanto, Dede Septian dan Ergo Nurpatria Kurniawan (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
2	Bukhari dan Sjahril Pasaribu (2019)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja</li> <li>2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja</li> <li>3. Motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</li> </ol>

3.	Hendri Sembiring (2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
4.	Imas Mositoh, Muhamad Azis Firdaus dan Rachmatullail y Tinakartika Rinda (2019)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AIM Bogor.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.</li> <li>3. Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .</li> </ol>

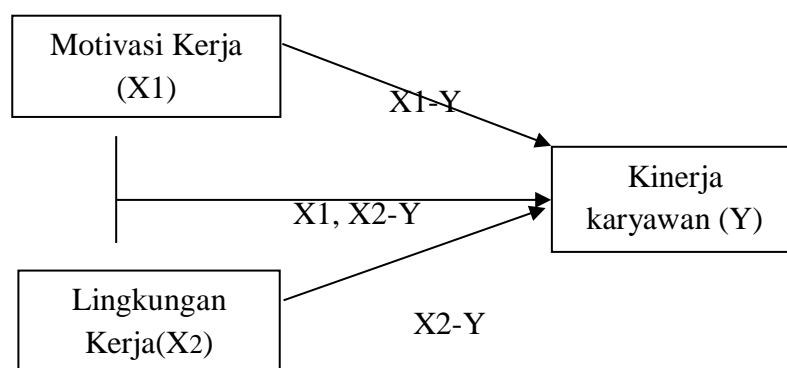
5.	Agus Murdiyanto (2012)	Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang JawaTengah	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variable kinerja karyawan 2. .Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variable kinerja karyawan
----	------------------------	--	---

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan suatu hubungan yang berkaitan antara variabel satu dengan variabel yang lain dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Kerangka Konseptual menggambarkan hubungan dari variabel indenpenden, dalam hal ini adalah Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja ( $Y$ ) yang dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:96) , hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya.

Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu :

- a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- b. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- c. Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan