

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, maka penulis menyetarakan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai bukti yang relevan. Penelitian terdahulu ini penulis mengambil dari jurnal dan skripsi yang sudah ada, selain itu penelitian terdahulu ini dapat menjadi referensi yang relevan bagi penulis dalam melakukan penelitian. Berikut adalah daftar penelitian terdahulu.

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul	Hasil
1	Krisnawati Wiji Rahayu (2011)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur	Dalam penelitian menunjukkan Adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan
2	Nyoman Doddy Widhiastana, Made Wardana I Gede Adnyana Sudibya (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan terhadap kreatifitas dan kinerja pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha	Dalam penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja, penghargaan terhadap kreatifitas dan kinerja karyawan.
3	Arta Adi Kusuma (2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang	Dalam penelitian menunjukkan bahwa Terdapat hubungan yang signifikan motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan
4	Baby P. (2017)	<i>The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung</i> Pengaruh lingkungan kerja non-fisik dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daliatex Kusuma Bandung	Kesimpulannya adalah Lingkungan Kerja non-fisik dan Karakteristik Pekerjaan secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu, ada persamaan variable dengan yang diteliti oleh penulis, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Dari beberapa variable segi perbedaannya diatas adalah penghargaan, dan kreatifitas.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Motivasi Kerja**

#### **2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi menurut Afandi (2018) merupakan faktor yang mendukung seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula asebagai faktor pendorong seseorang.

Menurut Hasibuan (2013) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pendapat lainnya tentang motivasi yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi seringkali dikatakan sebagai faktor pendorong seseorang. Menurut Mangkunegara (2012) yaitu motivasi merupakan arah yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi dengan energi yang menggerakkan diri karyawan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha dalam keadaan yang sengaja dikondisikan agar seseorang terdorong melakukan sesuai tujuan atau suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain untuk berperilaku secara tertentu pada suatu organisasi dalam perusahaan yang tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan individu setiap karyawan.

### **2.2.1.2 Teori-teori Motivasi Kerja**

Teori ERG dalam Gunawan (2015), mengatakan bahwa individu mempunyai tiga rangkaian kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan akan keberadaan (existence need), kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan dan keselamatan.
2. Kebutuhan akan afiliasi (relatedness need), kebutuhan ini menekankan pentingnya hubungan antar individu dan juga bermasyarakat. Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan status.
3. Kebutuhan akan kemajuan/pertumbuhan (growth need), Keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Menurut Federick Herzberg dalam Sedarmayanti (2017) dijelaskan bahwa motivasi diklasifikasikan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik ini meliputi kebutuhan fisiologis seperti :

1. Gaji
2. Kondisi kerja
3. Tunjangan
4. Hubungan dengan atasan

Sedangkan motivasi intrinsik ini lebih kepada sikap yang timbul dari dalam diri seseorang, seperti :

1. Kepuasan kerja
2. Prestasi kerja
3. Peluang untuk maju
4. Tanggung jawab

### **2.2.1.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Motivasi bagian dari proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Sutrisno, 2011) faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan menjadi dua yaitu faktor Intern dan Ekstern yang bersal dari karyawan, sebagai berikut :

#### **1. Faktor Intern**

Faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa.

## 2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga penting peranannya dalam melemahkan motivasi seseorang antara lain :

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Peraturan yang fleksibel
- d) Adanya jaminan pekerjaan karyawan
- e) Supervise yang baik
- f) Status dan tanggung jawab

### **2.2.1.4 Indikator-indikator Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (2014) Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri masing-masing karyawan pelaksana dalam melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar karena hal-hal yang ingin diperoleh dari tindakan tersebut meliputi:

#### 1. Motivasi Intrinsik

Merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri karyawan pada saat melakukan pekerjaannya kepada perusahaan, meliputi indikator:

##### a. Tanggung jawab

Rasa keterpanggilan dan tuntutan dalam diri karyawan dalam

melaksanakan tugasnya.

b. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai karyawan pelaksana dalam melaksanakan tugasnya.

c. Pengakuan hasil kerja

Pengakuan rekan kerja terhadap keberadaan karyawan sebagai personil yang secara bersama-sama merupakan bagian dari sistem dalam pekerjaan.

d. Kemungkinan pengembangan

e. Kesempatan dalam mengikuti pelatihan, seminar dan melanjutkan pendidikan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sebagai karyawan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Merupakan daya dorong yang timbul dari luar diri karyawan pada saat melakukan tugasnya dalam perusahaan, meliputi indikator:

a. Gaji

Nilai nominal atau jumlah uang yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

b. Insentif

Wujud tindakan yang diimplementasikan dalam bentuk penghargaan yang bersifat material (uang/barang) dari manajemen perusahaan.

c. Hubungan kerja

Interaksi antar sesama rekan kerja dalam unit kerja, atau hubungan antara

bawahan dengan atasan.

d. Prosedur kerja

Keadilan dan kebijaksanaan pimpinan perusahaan dalam menghadapi pekerja, serta pemberian evaluasi dan informasi tentang pelaksanaan prosedur kerja kepada karyawan

## **2.2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja karyawan harus betul-betul diperhatikan oleh manajer atau organisasi agar pegawai merasa nyaman, tenang dan fokus dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Affandi (2018) menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara

efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Sedangkan Lingkungan kerja menurut Sutrisno dalam Suwondo dan Sutanto (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja terdiri dari atas dua jenis yaitu pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

#### **2.2.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.



1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
  - a. Pewarnaan
  - b. Penerangan
  - c. Udara
  - d. Suara bising
  - e. Ruang gerak
  - f. Keamanan
  - g. Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
  - a. Struktur kerja
  - b. Tanggung jawab kerja
  - c. Perhatian dan dukungan pemimpin
  - d. Kerja sama antar kelompok
  - e. Kelancaran komunikasi

### **2.2.2.3 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

#### **2.2.2.3.1. Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Aspek-aspek lingkungan kerja yang dapat memberikan dampak positif kepada para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal, menurut Alex Nitisemito (2011) diantaranya:

1. Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk, dan rindang
2. Tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman saat bekerja

3. Tersedianya alat-alat memadai
4. Tersedianya ruang kerja yang memiliki penerangan cukup baik
5. Tersedianya ruang kerja yang mencakupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan dan getaran sehingga tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja. Menjaga kebersihan ruangan

#### **2.2.2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja Non-fisik**

Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berikut ini adalah indikator dari lingkungan non fisik:

1. Hubungan dengan atasan

Karyawan memiliki hubungan bersifat informal penuh kekeluargaan, hubungan komunikasi yang baik dengan atasan, karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dan objektif, suasana yang mendukung pekerjaan karyawan.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja seorang pegawai akan terasa nyaman dan tidak canggung dalam berinteraksi.

3. Hubungan dengan bawahan

Seorang karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan

atasan, karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dan objektif, suasana yang mendukung pekerjaan karyawan.

### **2.2.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan Amstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan daripada yang diberikan oleh pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai (Kasenda, 2013). Pendapat lain yang dikemukakan oleh Mulyadi bahwa kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Rivai dan Jauvani, 2011).

### **2.2.3.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson dalam Widodo (2018) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

#### **1. Faktor Kemampuan (*ability*)**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### **2. Faktor Motivasi (*motivation*)**

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

### **2.2.3.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan

b. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan, sehingga indikator yang digunakan pada variabel kinerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Antar Motivasi dan Kinerja Karyawan**

Hal yang mempengaruhi kinerja adalah kesungguhan dimana yang dimaksud adalah motivasi. Motivasi adalah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang dapat mengarahkan perilaku untuk melakukan sesuatu kegiatan sesuai tujuan yang ingin dicapai. (Mangkunegara dalam Sriwidodo dan Haryanto (2011). Pemberian motivasi terhadap karyawan akan mampu menggerakkan keinginannya untuk bersungguh-sungguh bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Maka, motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut telah dibuktikan kebenarannya oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Krisnawati Wiji Rahayu (2011) Pengaruh Motivasi Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dan menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Antar Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan**

Lingkungan Kerja Menurut Musa Hubeis dan Najib (2014) lingkungan organisasi adalah faktor-faktor yang berada diluar atau didalam organisasi yang dapat memengaruhi kemajuan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya lingkungan kerja yang nyaman maka ini dapat menurunkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja karyawan sangat memuaskan bagi karyawan bekerja itu dapat meningkatkan kinerja karyawan sendiri.

Pernyataan tersebut telah dibuktikan kebenarannya oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pengaruh lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan PT. Mega Central Finance (MCF) cabang Palembang oleh Siti aisyah (2020) dan menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2.4 Kerangka Konseptual**

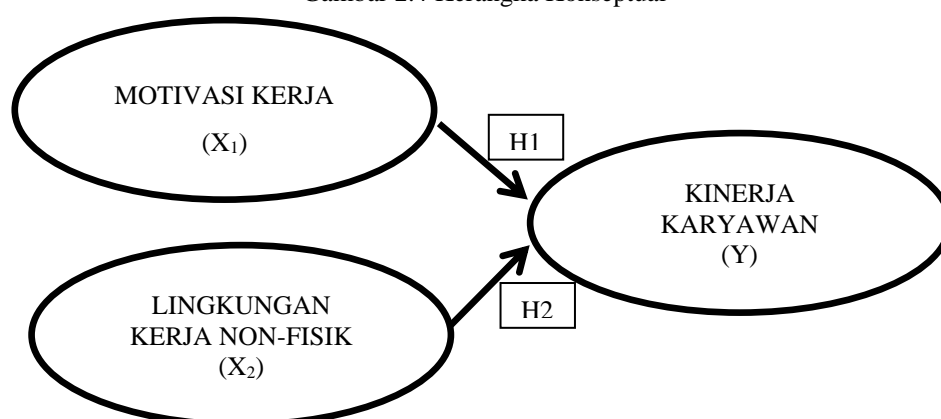
Dalam dunia perusahaan memiliki motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang mana menentukan hasil dari tujuan perusahaan. Kinerja Karyawan sangat penting dalam setiap perusahaan, karena kinerja karyawan itu mempengaruhi hasil yang didapatkan perusahaan atau keberhasilan suatu perusahaan.

Lingkungan kerja adalah sebuah bentuk kenyamanan dan hubungan karyawan dalam melakukan sebuah kegiatan sehari-hari mereka ditempat kerja. Apabila lingkungan kerja fisik dan non fisik ditempat tersebut memadai dan mendukung maka bisa dikatakan karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga mereka akan lebih dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan. Maka dapat disimpulkan, Motivasi kerja dan lingkungan kerja non-fisik dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan kerangka konseptual. Paradigma Penelitian terkait erat dengan variabel penelitian. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Variabel bebas adalah Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Non-fisik ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka konsep paradigma dalam penelitian ini adalah:

Gambar 2.4 Kerangka Konseptual





Keterangan:

$X_1$  : Motivasi Kerja

$X_2$  : Lingkungan Kerja Non-Fisik

$Y$  : Kinerja Karyawan

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap masalah yang merupakan praduga karena masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan tujuan penelitian, kajian teoritis, penelitian yang relevan dan kerangka berpikir di atas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Semakin tinggi pengaruh motivasi kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawan Divisi Infra 1 pada PT. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. JLS Lot 6 Tulungagung

H2 : Semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja non-fisik maka semakin tinggi juga kinerja Karyawan Divisi Infra 1 pada PT. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. JLS Lot 6 Tulungagung