

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja non fisik kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh penelitian terdahulu digunakan sebagai pembanding yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Berikut ini adalah beberapa jurnal dalam penelitian terdahulu.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Judul>Nama/Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sragen) / Indra Setyawan (2017)	Variabel Independen : Motivasi(X1), Stres Kerja(X2), Lingkungan Kerja Fisik(X3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik(X4) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan(Y)	Analisis regresi linear berganda	menunjukkan bahwa variabel motivasi, stres kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPPKAD Kabupaten Sragen

2	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran / Fitriia Noorainy (2017)	Variabel Independen : Lingkungan Kerja Fisik(X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik(X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan(Y)	Deskriptif dikaji dengan cara pendekatan kuantitatif	menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran
3	Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah) / Khoirul Anam dan Edy Rahardja (2017)	Variabel Independen : Fasilitas Kerja(X1), Lingkungan kerja Non Fisik(X2) Dan Kepuasan Kerja(X3) Variabel Independen : Kinerja Karyawan(Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah

4	The Influence of Work Discipline, Motivation and Non-Physical Environment on the Performance of State Civil Apparatus Employees at the Regional Financial Management Agency of Maros Regency / Wahyudi, Baharuddin Semmaila dan Zaenal Arifin (2020)	Variabel Independen : Work Discipline(X1), Motivation(X2) and Working Environment Non Physical(X3) Variabel Dependen : Employee Performance(Y)	Associative quantitative research method	The results of this study state that work discipline, motivation and non-physical work environment have a positive and significant impact on the performance of BPKD Maros Regency employees
---	--	---	--	--

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Motivasi Kerja

#### 2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang baik dari dalam diri maupun luar, untuk berperilaku melakukan sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas kerja. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan. Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2008:108).

Menurut Hasibuan (2010:92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan/instansi. Gray dalam Winardi (2007), mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Menurut Malthis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya seseorang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.

Dari pendapat beberapa para ahli yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu tekanan potensial yang ada dalam diri pegawai yang dapat dikembangkan sendiri. Motivasi juga merupakan faktor yang dapat mendorong seseorang baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang, untuk berperilaku melaksanakan suatu aktivitas kerja. Dorongan dari dalam seseorang dapat berupa kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang ingin terpenuhi dan dorongan dari luar seseorang berupa suatu tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dalam kurun waktu tertentu..

#### **2.2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu, antara lain;

1. Faktor Internal, antara lain meliputi;
  - a. Keinginan untuk bertahan hidup
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Eksternal, antara lain meliputi;
  - a. Kondisi lingkungan kerja
  - b. Kompensasi yang memadai
  - c. Supervisi yang baik
  - d. Adanya jaminan pekerjaan
  - e. Status dan tanggung jawab

### **2.2.1.3 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (2014) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

#### **1. Daya Pendorong**

Semangat yang diberikan dari pimpinan kepada pegawainya untuk memotivasi pegawai agar kinerja pegawai menjadi lebih baik dan kompeten. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya reward kepada pegawai 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. Tanggung Jawab

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

### 4. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilakukan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu atau organisasi yang ada.

## **2.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik**

### **2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sidanti (2015) lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi di tempat kerja, yang meliputi hubungan kerja dengan semua orang yang ada di organisasi tersebut. Apabila hubungan antar rekan kerja atau dengan atasan atau dengan bawahan berlangsung dengan baik, maka akan membuat suasana kerja menjadi nyaman dan meningkatkan semangat kerja yang berdampak pada tingginya kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri.

Dari beberapa penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya

#### **2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011:163) secara umum lingkungan kerja non fisik yaitu:

##### **a. Pekerjaan Yang Berlebihan**

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

##### **b. Sistem Pengawasan Yang Buruk**

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

##### **c. Frustrasi**

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalkan harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan dan perusahaan tidak mau tau hal itu.

#### d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

#### e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

### **2.2.2.3 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 setingkat

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**

#### **2.2.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tugas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pencapaian tersebut harus sesuai dengan kriteria kerja yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pencapaian setiap individu berbeda tergantung kepada kemampuan masing-masing individu. Hasibuan (2009) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil dari seluruh pekerjaan yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan semua tugas yang diberikan berdasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan dan waktu.

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja perindividu dan kinerja organisasi, kinerja perindividu adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Menurut Rivai (2004: 309), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam bekerja, dimana hasil kerja tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

### **2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2001:82) berpendapat bahwa dalam mengetahui tingkat kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, antara lain:

#### **1. Faktor-faktor yang pendukung kinerja**

##### **1. Kemampuan yang baik**

Secara psikologis kemampuan atau ability karyawan terdiri atas, kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita.

##### **2. Motivasi yang tinggi**

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan kerja. Sikap

mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

### 3. Dukungan yang diterima

Dukungan yang diterima oleh lingkungan sekitar seperti keluarga, saudara, dan teman ikut memberikan pengaruh yang baik bagi peningkatan kinerja karyawan tersebut.

## 2. Faktor-faktor penghambat kinerja

### 1. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan yang tidak sesuai

Faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah keberadaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

### 2. Hubungan dengan organisasi yang kurang baik

Faktor lainnya yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah hubungan karyawan tersebut dengan organisasi seperti hubungan yang tidak baik kepada karyawan lainnya, atasannya, bahkan dengan bawahannya

### **2.2.3.3 Indikator Kinerja**

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019, meliputi :

#### 1. Orientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

## 2. Integritas

Keadaan yang dapat dipercaya dan terpercaya yang menunjukkan bahwa pegawai professional menampilkan kinerja secara hati-hati, teliti dan kegiatan pegawai dilaporkan secara jujur.

## 3. Komitmen

Pegawai memiliki komitmen dalam melakukan pekerjaan

## 4. Disiplin

Seorang pegawai yang mentaati peraturan instansi dan peraturan profesi pegawai ASN.

## 5. Kerjasama

Pegawai bekerjasama dengan para unit lain untuk memberikan pelayanan dalam lingkup praktek profesional kepegawaian.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Menurut Sutrisno (2013:109) motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila seorang pegawai yang setiap hari bekerja disebuah instansi dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitasnya dan tentunya pegawai tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja yang terbentuk dari dalam diri pegawai memiliki dampak positif terhadap kinerja.

Hal ini juga dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Setyawan (2017) dengan judul “ Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sragen) ”. Menyatakan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

### **2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja**

Menurut Reksohadiprodjo (2000:151) menyatakan bahwa ”lingkungan kerja yng buruk akan mempengaruhi karyawan karena karyawan merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun”. Lingkungan kerja fisik dan non fisik merupakan kondisi yang ada di sekitar karyawan, dimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kondisi dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan dalam lingkungan kerja yang tidak bisa dirasakan dengan fisik, tetapi berkaitan dengan hubungan kerja seperti hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan antar karyawan.

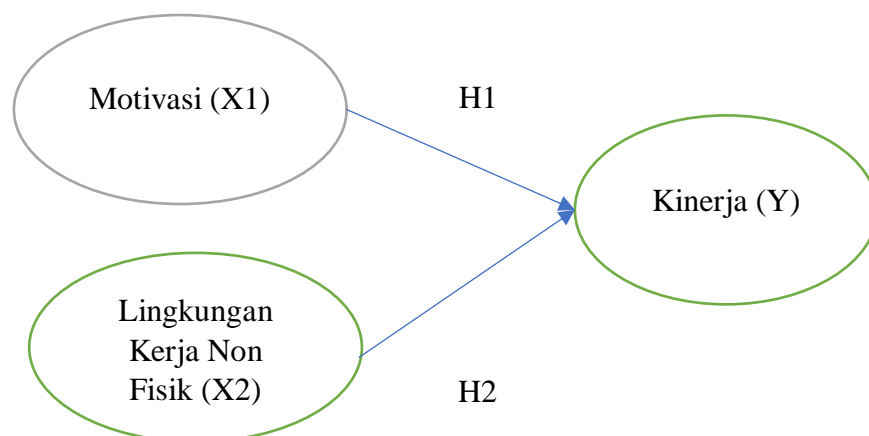
Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitria Noorainy (2017) dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran ”. Menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu uraian dan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang akan di teliti dalam penelitian ini. Peneliti berusaha untuk dapat mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Perak Dinkes Jombang.

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan meningkat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut diperlukan beberapa faktor pendukung, salah satunya yaitu tenaga kerja. Tenaga kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Dalam pengelolaan tenaga kerja perlu diperhatikan beberapa faktor antara lain motivasi dan lingkungan kerja non fisik. Dari faktor tersebut kinerja seorang pegawai dapat meningkat produktivitas kerjanya.

Untuk mempermudah penelitian ini, maka perlu dijelaskan kerangka pemikiran sebagai landasan pemahaman penelitian. Kerangka koseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.5 Hipotesis

Dari model penelitian di atas dan berdasarkan kajian teoritis, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).