

## **BAB II**

### **TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa riset sebelumnya yang membahas mengenai kawasan kerja, motivasi serta kinerja pegawai.

1. Arini dkk., (2015) Tujuan yang terdapat di penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kecakapan Kerja dan Dorongan Kerja Terkait Performa Pegawai Di PT. Perkebunan Nusantara X. Sampel sebanyak 65 pegawai. Uji asumsi klasik dan analisis linier berganda yang digunakan pada analisis data. Hasil penelitian menunjukkan kalau performa pegawai dipengaruhi dengan pasti oleh dorongan kerja.
2. Aji dkk., (2015) Tujuan yang terdapat di penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Perusahaan gas negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah 1 Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. Penelitian menggunakan teknik kuantitatif, adalah korelasi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan jika lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Setiawan (2016) Tujuan yang terdapat di penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Level Pelaksana Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Teknik sampling yang digunakan adalah Proporsional Random Sampling. Sampel penelitian sebanyak 250 karyawan level pelaksana. Pengolahan data menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis). Hasil penelitian menunjukkan jika variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Sofyan (2013) Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pegawai BAPPEDA. Penarikan sampel dilakukan dengan metode Stratified Random Sampling adalah dilakukan secara acak pada seluruh Pegawai BAPPEDA Kab. X Pengambilan sampel dilakukan pada 40 Responden dari 59 Pegawai yang tersebar pada beberapa bidang kerja. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, adalah metode yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skala. Hasil Penelitian menunjukkan kalau koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan kalau lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA.
5. Ressa (2017) riset ini bertujuan memahami Pengaruh Dorongan Kerja serta Kawasan Kerja terkait Performa Pegawai. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah non-probability sampling. Data penelitian diambil berdasarkan kuesioner oleh 70 responden. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD.

6. Ali dkk., (2016) Penelitian dengan judul *The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan*. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja di sektor IT Park (software house) Peshawar, Pakistan. Data untuk studi penelitian ini dikumpulkan dari Distract Peshawar, Pakistan menggunakan kuesioner struktural. Hasil dari penelitian ini kalau motivasi memainkan peran penting terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja di sektor IT Park (software house) Peshawar, Pakistan.
7. Muchtar (2016) Penelitian dengan judul *The Influence of Motivation and Work Environment on the Performance of employess*. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui kuesioner kepada responden untuk mengetahui tanggapan responden mengenai motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan kalau secara simultan termotivasi dan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja lingkungan sebesar 11,5% pada karyawan Universitas PGRI Ronggolawe Tuban.
8. Gachengo & Wekesa (2017) Penelitian dengan judul *Influence of motivation on employee performance: a case of national bank of Kenya*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di National Bank of Kenya. Populasi sasaran

terdiri dari pejabat manajemen dan pejabat bawahan yang berjumlah 124. Stratified random sampling diadopsi untuk memilih ukuran sampel 95 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan SPSS Versi 21. Hasil penelitian menunjukkan kalau motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan di National Bank of Kenya.

9. Sandhu dkk., (2017) Penelitian dengan judul *Effect of Employee Motivation on Employee Performance*. Studi ini secara empiris menganalisis peran moderasi dari kebijakan dukungan pemerintah tentang hubungan antara orientasi kewirausahaan, orientasi teknologi dan kinerja usaha kecil dan menengah (UKM) di timur laut Nigeria. Desain / Metodologi. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara EO, TO dan Kinerja UKM.
10. M. Nabi dkk., (2017) Penelitian dengan judul *Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh*. Penelitian berikut adalah penelitian yang dilakukan sendiri tentang bagaimana alat motivasi berdampak pada kinerja karyawan untuk perbaikan. Sampel individu dipilih dan diwawancarai dengan kuesioner yang dikelola sendiri untuk mendapatkan data primer. Analisis data menggunakan metode analisis statistik deskriptif. Hasil Penelitian yang diperoleh menunjukkan kalau jika karyawan termotivasi secara positif.

## **B. Teori Dan Kajian Pustaka**

### **1. Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam kurun waktu tertentu pada suatu organisasi (Nuryasin dkk., 2016). Sementara itu, Mangkunegara (dalam Abidin, 2010) berpendapat kalau kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas – tugas yang dibebankan sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang diperoleh oleh seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya sesuai standar yang ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (dalam Arianto & Kurniawan, 2020) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang diperoleh oleh seseorang karyawan di dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Roziqin (dalam Arianto & Kurniawan, 2020) kinerja adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan kalau kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya.

#### **b. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Ranupandojo dan Husnan (dalam Irmayanti dkk., 2020) Indikator mengukur kinerja karyawan ada 4, adalah:

1. Kualitas kerja merupakan hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.

2. Kuantitas kerja merupakan banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan bisa terselesaikan.

3. Keandalan merupakan bisa tidaknya diandalkan termasuk dalam mengenai mengikuti instruksi, inisiatif, rajin, serta sikap hati-hati.

4. Sikap, yakni sikap terhadap pegawai perusahaan dan pekerjaan serta kerjasama.

### **c. Aspek Kinerja Karyawan**

Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Mangkuprawira & Hubeis (dalam Adityawarman dkk., 2016), adalah :

#### 1) Aspek Intrinsik

Aspek personal maupun individual adalah pengetahuan, keahlian (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, serta komitmen yang dimiliki oleh masing-masing individu karyawan.

#### 2) Aspek Ekstrinsik

Aspek kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer serta team leader dalam membagikan dorongan, semangat, arahan, dukungan kerja pada karyawan.

#### 3) Aspek tim,

Aspek tim, meliputi aspek dukungan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota tim, kekompakan dan keeratan pada anggota tim.

#### 4) Aspek sistem,

Aspek sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja ataupun infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

5) Aspek situasional,

Aspek situasional, meliputi tekanan dan perubahan internal dan eksternal.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Afreani dkk., 2019).

Menurut Supardi (dalam Afreani dkk., 2019) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Dale (dalam Afreani dkk., 2019) Untuk menghasilkan kinerja puncak diperlukan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Bisa ditarik kesimpulan dari pendapat tersebut kalau terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang terdapat dalam organisasi tersebut.

### **b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (dalam Septianto, 2010) menyatakan kalau secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 adalah:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (dalam Hendri, 2012) Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan,

kebersihan, musik dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti (dalam Hendri, 2012) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (dalam Hendri, 2012) Semua keadaan yang terjalin yang berkaitan dengan ikatan kerja, baik ikatan dengan atasan maupun ikatan dengan bawahan sesama rekan kerja, maupun ikatan dengan bawahan.

### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (dalam Sudarmono dkk., 2020) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja.

### **d. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja.**

Menurut Susilaningih dalam (Lukito & Alriani, 2018) keadaan lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih,



berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan Menurut Tanjung dalam (Tjibrata dkk., 2017)

### **3. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi dapat menggerakkan seluruh kemampuan, menghasilkan keinginan dan meningkatkan kebersamaan.

Malayu S.P dalam Danang (2012:191) motivasi adalah perangsang kemauan daya gerak kemauan bekerja seseorang.

Asa'ad dalam Pasolog (2010:140) motivasi merupakan suatu yang memunculkan semangat atau dorongan kerja.

Dari bermacam penafsiran teori diatas, maka motivasi adalah dorongan yang bisa membangkitkan keinginan kerja karyawan untuk mengawali melakukan pekerjaan sesuai tugas serta tanggung jawabnya.

#### **b. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut David McClelland (dalam Hernanda & Mukzam, 2017) Ada 3 indikator motivasi kerja adalah:

1) *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi) Kemampuan karyawan buat mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan perusahaan.

2) *Need for power* (kebutuhan kekuasaan) Kebutuhan yang membuat karyawan berperilaku normal dalam melakukan tugasnya.

3) *Need for affiliation* (kebutuhan afiliasi) Keinginan karyawan untuk saling bersahabat serta mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah perusahaan.

#### **c. Aspek Motivasi Kerja**

Menurut Susanti & Siahaan (2017) terdapat aspek yang memotivasi seseorang untuk bekerja :

- 1) Bonus, Para karyawan wajib diberi jumlah bonus yang lumayan.
- 2) Insentif, Organisasi pula bisa membagikan insentif semacam tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, serta lain-lain.
- 3) Insentif Khusus Individu, Perusahaan bisa membagikan insentif khusus kepada individu. Insentif tersebut wajib diberikan kepada karyawan buat turut memberikan saran yang layak serta berharga untuk perusahaan.
- 4) Status atau Jabatan, Dengan memberikan status yang lebih besar kepada karyawan maka karyawan tersebut merasa termotivasi. Dengan status dan jabatan yang tinggi karyawan lebih suka dan bangga.
- 5) Apresiasi dan Pengakuan, Karyawan wajib dihargai dari jasa mereka. Karyawan wajib dihargai dari jasa mereka. Pihak yang memiliki wewenang tinggi dapat memberikan pujian.
- 6) Pendelegasian wewenang, Pendelegasian wewenang memotivasi bawahan buat melakukan tugas-tugas dengan dedikasi dan berkomitmen. Ketika tugas-tugas didelegasikan, bawahan wajib tahu kalau perusahaan sudah menempatkan kepercayaan pada karyawannya.
- 7) Kondisi Kerja, Memotivasi karyawan dengan mencermati keadaan kerja semacam fasilitas serta prasarananya.
- 8) Keamanan Kerja, Jaminan keamanan kerja
- 9) Job Enrichment, Pengayaan atau perluasan pekerjaan yang melibatkan tugas dan tanggung jawab yang lebih menantang bagi karyawan.
- 10) Hubungan Cordial atau Ramah, Hubungan yang baik dan sehat harus ada di seluruh organisasi.

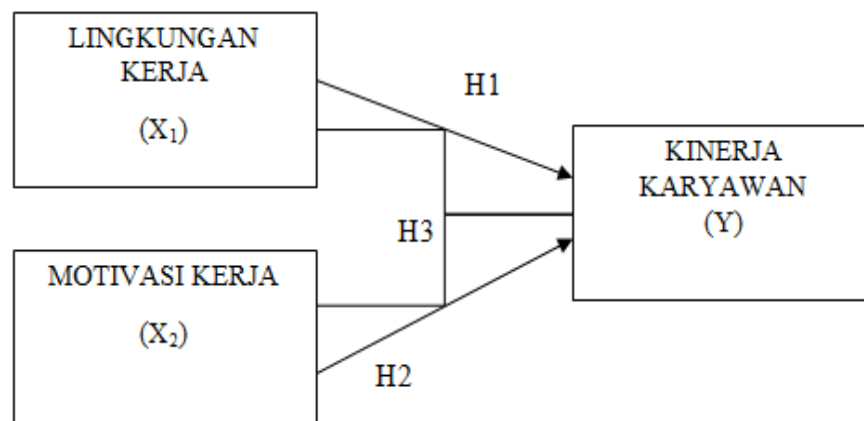
11) Faktor-faktor yang lain, Terdapat sebagian Aspek lain untuk memotivasi karyawan: Memberikan pelatihan kepada karyawan, penempatan pekerjaan yang layak, promosi yang tepat serta transfer, umpan balik kinerja yang tepat, fasilitas kesejahteraan yang tepat, serta jam kerja fleksibel.

#### **d. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Salah satu usaha tersebut adalah mencapai penilaian tertinggi atau penilaian karyawan perusahaan yang sudah ditetapkan. Dengan mencapai penilaian yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan hasil yang optimal. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki motivasi yang rendah maka dia akan bekerja sesuai dengan kemauannya sendiri serta tidak mencapai penilaian yang diharapkan perusahaan. Supaya karyawan dapat mencapai kinerja tinggi, perihal yang paling utama adalah motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri. Kinerja sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan tingkat motivasi yang besar, sebaliknya apabila motivasi karyawan rendah akan terjadi penurunan kinerja pada perusahaan tersebut.

#### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut:



*Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual*

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Bersumber pada pembahasan dalam latar belakang, landasan teori, serta kerangka berpikir, hingga perumusan hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian yang dilaksanakan di PT. Indomarco Adi Prima, adalah:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.