

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Tinjauan penelitian terdahulu menjadi acuan dalam melakukan penelitian ini baik berupa artikel, jurnal, dan buku serta hal-hal yang dibutuhkan dalam proses penelitian ini. Berikut disajikan hasil penelitian sebelumnya mengenai variabel yang diteliti pada penelitian ini pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Steffen Raub, Stefano Borzoi, Gabrielle Perretten, Achim Schmitt Internasional Jurnal of Hospitality Management 94 (2021)	Orientasi Karyawan Baru, Stresor Terkait Peran, dan Konflik di Tempat Kerja: Konsekuensi untuk Sikap Kerja dan Kinerja Karyawan Perhotelan	Orientasi karyawan berhubungan negatif dengan dua pemicu stress: ambiguitas peran dan konflik peran. Ambiguitas peran memprediksi berbagai hasil sikap dan hubungan sebagai dimediasi oleh konflik hubungan. Selain itu, ambiguitas peran berhubungan negatif dengan kinerja tugas. Konflik peran memprediksi sikap kerja karyawan perhotelan dan hubungan ini sepenuhnya dimediasi oleh konflik hubungan.
2.	I Gede Widya Darma, I Made Artha Wibawa E-Jurnal Manajemen Vol 8, No. 8, 2019: 5118_5138	Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Organisasional terhadap Semangat Kerja Karyawan	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik, dan komitmen organisasional secara simultan maupun parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.
3.	Jufrizen, Fadil Puspita Hadi	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja; 2. Pengaruh

	Vol. 7 No. 1, Juni 2021	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; 3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; 4. Pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; 5. Pengaruh disiplin sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; 6. Motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; dan 7. Motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4.	Risky Hermawan, Dedi Rianto Rahadi Vol 16 No. 1 April 2021	Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Studi Literatur	Penelitian ini berisi tentang faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja dan peningkatan kinerja karyawan dengan motivasi yang menyajikan tinjauan literatur.
5.	Catherina Rosally dan Yulius Jogi Akuntansi Bisnis Universitas Kristen Petra	Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor, sedangkan konflik peran dan ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
6.	Riris Wati Apriyani dan Setia Iriyanto Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang	Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada <i>Art Industries</i> Boyolali	Hasil uji t membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel penempatan karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
7.	Inmaculada Beltran-Martin, Juan Carlos Bou-	Meneliti Peran antara Kemampuan	Hasil membuktikan bahwa kumpulan SDM yang meningkatkan keterampilan dan

	Llusar Jaume I Departemen Administracion De Empresas Y Marketing, Avda. Sos Baynat, Sin 12071 Castellon, Spanyol 5 Februari 2018	Karyawan, Motivasi dan Peluang untuk Berpartisipasi dalam Hubungan Antar Bundel SDM dan Kinerja Karyawan	meningkatkan kemampuan dan motivasi karyawan.
8.	Yoshinori Oyama, Emmanuel Manalo Nakati 30(2018): 7-18	Efek Hemingway: Bagaimana Gagal Menyelesaikan Tugas Dapat Memiliki Positif pada Motivasi	Hasilnya mengungkapkan bahwa dalam kondisi tertentu, kegagalan untuk menyelesaikan tugas dapat memiliki efek mengutamakan pada motivasi untuk bertahan dan melanjutkan tugas.
9.	Intan Candradewi, Gst, A, dan Manuati Dewi September 2019, hal 134- 143 ISSN: 2395-7492	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai terhadap Motivasi sebagai Variabel Mediasi	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi ditemukan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja.
10.	Luju Su, Xiapjie Yang, Yinnghua Huang Tourism Management 90 (2022) 104483	Bagaimana Motivasi Pengungkapan Tujuan Pariwisata Mendorong Perilaku yang Diarahkan pada Tujuan Turis Tiongkok? Pengaruh Umpan Balik, Perenungan Efektif, dan Keterlibatan Emosional	Hasilnya mengungkapkan bahwa wisatawan yang didorong oleh motivasi ekstrinsik mengembangkan keterlibatan emosional yang lebih kuat dalam tujuan pariwisata mereka dan menunjukkan lebih banyak GDB setelah menerima umpan balik positif tentang tujuan menurunkan GDB dan mengarah pada perenungan efektif tentang tujuan pariwisata di antara mereka yang memiliki motivasi intrinsik.

B. Motivasi Kerja

Memperoleh pekerjaan dapat memberikan individu tidak hanya akses ke sumber daya ekonomi, tetapi juga pengembangan hubungan interpersonal dan pencapaian identitas seseorang. Motivasi dikenal sebagai dorongan keinginan, dukungan, atau kebutuhan, yang menggairahkan dan memotivasi seseorang untuk mengurangi dan memuaskan dorongannya sehingga seseorang dapat bertindak dengan cara tertentu yang mengarah ke arah yang terbaik (Haedar *et al.*, 2021). Beberapa definisi mengenai motivasi kerja menurut beberapa pendapat, sebagai berikut :

1. Motivasi kerja adalah faktor yang mendasari tindakan seseorang dalam memenuhi segala kebutuhannya ketika bekerja sebagai interpretasi dari emosi dan kejiwaan.
2. Motivasi kerja merupakan serangkaian kekuatan internal dan eksternal yang memicu perilaku yang terkait dengan kerja dan menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi perilaku tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan oleh penulis bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri karyawan untuk bekerja lebih baik dengan cara yang telah ditentukan oleh karyawan itu sendiri. Dalam sebuah organisasi, pemimpin suatu perusahaan dituntut memainkan peran dalam memberikan dorongan kepada karyawannya agar termotivasi dalam menghasilkan *output* yang memuaskan dan terus menerus meningkatkan hasil kerjanya. Motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga motivasi juga akan membuat para karyawan semakin semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Konsep motivasi menurut Widayat (2015) terdiri dari model tradisional, model hubungan manusia, dan model sumber daya manusia. Pemberian

insentif berupa uang atau barang kepada karyawan berprestasi merupakan upaya memotivasi karyawan dengan model tradisional. Pengakuan akan kebutuhan sosial dengan cara melibatkan mereka secara langsung dalam setiap pekerjaan agar mereka merasa kemampuannya berguna bagi kelangsungan perusahaan merupakan upaya memotivasi karyawan dengan model hubungan manusia. Disamping pemberian insentif dan ketelibatn langsung dalam berbagai aktivitas perusahaan, karyawan juga akan dimotivasi dengan faktor-faktor lainnya, dimana faktor ini akan ditentukan oleh karyawan itu sendiri merupakan upaya memotivasi karyawan dengan model sumber daya manusia. Jika perusahaan dapat memenuhi apa yang diekspektasikan oleh karyawan dengan model sumber daya manusia, maka akan menyebabkan motivasi kerjanya meningkat secara konsisten.

Motivasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intristik merupakan motivasi yang akan muncul dengan sendirinya tanpa adanya pengaruh dari luar suatu individu, karena dalam diri setiap individu telah memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang akan muncul ketika adanya dorongan dari luar suatu individu. Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010) adalah sebagai berikut :

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal.

2. Semangat kerja

Apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta

konsekuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif dan kreativitas

Inisiatif diartikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi atas kehendak sendiri, sedangkan kreativitas adalah kemampuan seorang karyawan untuk menemukan hubungan baru dan membuat kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan dengan tepat waktu.

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai faktor yang terdapat dalam lingkungan tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kerja (Hermawan dan Rahadi, 2021). Sedangkan menurut Sedarmayati (2011) dalam Wahyuningsih (2018), lingkungan kerja merupakan keseluruhan perangkat yang terdapat pada lingkungan sekitarnya dimana karyawan bekerja, baik perseorangan maupun kelompok. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan oleh penulis bahwa lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang berasal dari sekitar karyawan ketika bekerja, dimana para karyawan dapat memberikan respon nyaman atau tidak yang kemudian akan berdampak pada kinerja suatu organisasi.

Suwondo dan Sutanto (2015) dalam Hermawan dan Rahadi (2021) menyebutkan lingkungan kerja terdiri dari dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja yang meliputi hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Kondisi yang seharusnya dibangun adalah suasana kekeluargaan, pengendalian, diri dan komunikasi yang baik, guna mencapai tujuan bersama. Hal ini menjadi tantangan manajemen puncak untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi para karyawan, sehingga semangat kerja untuk bersatu dalam instansi untuk mencapai tujuan yang dimiliki karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap oleh panca indera, diantaranya lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai dan lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi manusia.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Siagian (2014) dalam Nasution dan Harahap (2022) sebagai berikut:

1. Bangunan tempat kerja

Dalam membangun tempat kerja, pertimbangan yang harus diperhatikan manajemen puncak adalah keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan.

2. Peralatan kerja

Peralatan kerja yang memadai akan membuat karyawan merasa nyaman. Hal ini dikarenakan indikator ini akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas pendukung sangat dibutuhkan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan akan merasa nyaman dan mencapai hasil kerja yang maksimal.

4. Hubungan atasan dengan karyawan

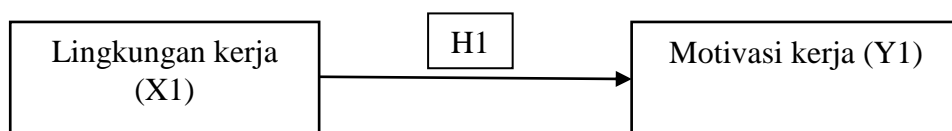
Hubungan atasan dengan karyawan yang terjaga dengan baik membuat para karyawan memiliki rasa saling menghargai di antara individu masing-masing, sehingga karyawan senang dan merasa nyaman berada pada lingkungan kerja tersebut.

5. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa adanya konflik merupakan salah satu faktor yang membuat lingkungan kerja terasa nyaman, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

D. Kerangka Berfikir

Berdasarkan tinjauan dasar teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka berfikir dalam penelitian ini yang disajikan dalam Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teoritis dan perumusan masalah yang dikemukakan, maka hipotesis yang dapat dikembangkan dalam penulisan ini adalah:

H_0 : Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Migas Mandiri Pratama di Kalimantan Timur.

H_1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Migas Mandiri Pratama di Kalimantan Timur.