

## BAB II

### TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Penelitian Terdahulu

Tujuan dari penelitian terdahulu yaitu agar memperoleh bahan perbandingan serta pedoman. Disamping itu dalam menghindari asumsi kesamaan terhadap penelitian ini. Sehingga pada kajian Pustaka, penulis merangkum sejumlah hasil penelitian penunjang antara lain:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil penelitian</b>
1. Prasetyo et al.,(2021)	“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.”	Hasil penelitian ini memperlihatkan jika secara bersamaan variabel motivasi serta disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta tidak signifikan pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.
2. Okni Livia Ningsih et al., 2022	“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru”	Hasil penelitian memperlihatkan jika secara individual X1 secara signifikan mempengaruhi Y. Kemudian X2 tidak secara signifikan mempengaruhi Y.
3. Muhammad Ali Iqbal et al., 2021	“ <i>The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (at PT. ICI PAINTS INDONESIA)</i> ”	<i>The findings presented here indicate that (H1) Job satisfaction is positively and significantly impacted by work motivation, (H2) Job satisfaction is positively and significantly impacted by the work environment, (H3) Employee performance is positively and significantly impacted by work motivation, (H4) Employee performance is positively and</i>

---

		<i>significantly impacted by the work environment, (H5) Employee performance is positively and significantly impacted by job satisfaction, (H6) Performance is positively and significantly impacted by work motivation through job satisfaction, and (H7) Employee performance is positively and significantly impacted by the work environment through job satisfaction.</i>
4. Guruh Dwi Pratama, 2020	<i>“Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance in Work Unit Implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road”</i>	<i>The study's findings indicate that work motivation has a positive and significant impact on employee performance by 43.1%. The hypothesis testing results revealed a t-value greater than the critical t-value or (<math>6.628 &gt; 2.002</math>), leading to the rejection of <math>H_0</math> and the acceptance of <math>H_1</math>, which means that there is a significant and positive relationship between work motivation and employee performance in the Work Unit Implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road. Similarly, the work environment has a positive and significant effect on employee performance by 40.7%. The hypothesis testing results revealed a t-value greater than the critical t-value or (<math>6.311 &gt; 2.002</math>), leading to the rejection of <math>H_0</math> and the acceptance of <math>H_2</math>, indicating that there is a significant and positive relationship between the work environment and employee performance.</i>
5. Warosatul Hayani et al., (2021)	<i>“Effect of Work Environment and Work Motivation on</i>	<i>The results of the study prove that the work environment positively and significantly influences</i>

---

	<i>Employee Performance at NTB Province Hospitals</i> ”.	<i>employee performance.</i>
6. Anggy Firmansyah (2016)	“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Situbondo”	Lingkungan kerja serta motivasi kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan Bank BRI Cabang Situbondo.
7. Dolly v.p sitanggung (2021)	“Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau”	Hasil penelitian ini memperlihatkan jika diperoleh korelasi (hubungan) yang positif diantara variabel lingkungan kerja serta motivasi kerja pada kinerja karyawan kantor PT. Air Jernih Pekanbaru Riau
8. Ekaningsih, (2012)	Y Kinerja, X1 Motivasi, X2 Lingkungan Kerja.	Motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja, lingkungan kerja tidak bisa menguatkan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Satpol PP Kota Surakarta).
9. Ayu Maya Sari et al., (2021)	<i>The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variables</i>	<i>The results of the study show that the work environment positively and significantly influences employee performance, the work environment positively and significantly influences employee motivation, motivation positively and significantly influences employee performance, and work motivation does not mediate the direct effect of work environment on employee performance.</i>
10. Wenna Junianta Turnip (2020)	<i>Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. XYZ</i>	<i>The results of the study show that X1 and X2 positively and significantly affect Y</i>

(Sumber: Kajian Penulis. (2023)

## B. Uraian Teoritis

## 1. Kinerja Karyawan

### a. Deskripsi Kinerja

Untuk meningkatkan kemajuan untuk perusahaan, setiap karyawan diwajibkan bisa menaikkan kualitas kinerjanya. Kinerja seorang karyawan di suatu perusahaan begitu penting untuk meraih prestasi kerja karyawan tersebut serta kesuksesan perusahaan tersebut. Perusahaan kemudian memberi apresiasi pada karyawan yang bekerja secara baik supaya karyawan makin termotivasi pada kinerja yang dilakukan.

Dalam mendeskripsikan hal tersebut, pendapat dari Mangkunegara, menjelaskan jika “Kinerja adalah hasil kerja berdasarkan kualitas serta kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan untuk menyelenggarakan tugasnya menurut tanggung jawab yang dibebankan kepada dirinya”.<sup>1</sup>

Pendapat dari Sutrisno, menyatakan “Kinerja adalah hasil kerja yang sudah diraih seseorang dari perilaku kerjanya untuk menyelenggarakan kegiatan kerja”.<sup>2</sup>

Berdasarkan dari sejumlah pengetahuan tersebut kesimpulannya jika kinerja berkaitan pada proses serta hasil yang diraih oleh seorang karyawan, sehingga kinerja adalah sebuah proses untuk menyelenggarakan sebuah

---

<sup>1</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hlm.67-68.

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, 2009, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*”, Jakarta: Kencana Prenada Media Group hlm.151

aktivitas yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan menurut pekerjaan serta kemampuannya agar memperoleh hasil kerja yang optimal untuk perusahaan.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada berbagai sekali faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sangat sadar terhadap ketidaksamaan kinerja diantara satu karyawan terhadap karyawan lain yang ada di bawah kontrolnya. Meskipun para karyawan melaksanakan pekerjaan dalam tempat yang sama serta lingkungan yang sama akan tetapi untuk produktivitasnya sudah pasti berbeda.

Menurut Ernie (2010, 235), yang memiliki pengaruh terhadap kinerja, antara lain:<sup>3</sup>

- 1) Motivasi yang berhubung dengan kemauan dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Kemampuan yakni kapabilitas dari tenaga kerja maupun SDM dalam menjalankan pekerjaan.
- 3) Lingkungan kerja adalah sumber daya serta keadaan yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan.

---

<sup>3</sup> Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Op.Cit.*, hlm. 235

Pendapat dari Mangkunegara, faktor yang bisa mempengaruhi kinerja diantaranya yakni:<sup>4</sup>

1) Faktor Kemampuan

Kemampuan karyawan meliputi IQ serta kemampuan *reality*. Yang berarti karyawan yang IQ-nya melebihi rata-rata (110-120) yang mengenyam pendidikan yang mencukupi dalam posisi yang dijabatnya serta terampil ketika melaksanakan pekerjaan sehari-hari, artinya yang bersangkutan bisa secara mudah meraih kinerja yang dikehendaki.

2) Faktor Motivasi

Motivasi tercipta dari tindakan seorang individu ketika berhadapan dengan situasi kerjanya. Motivasi adalah keadaan yang mendorong seorang karyawan yang terstruktur dalam meraih tujuan perusahaan. Karyawan bisa meraih kinerja yang optimal bila motivasi yang dipunyai karyawan muncul dari dalam diri sendiri disamping dari lingkungan kerja, sebab bisa menciptakan sebuah kekuatan diri bila keadaan lingkungan kerja ikut mendukung sehingga pencapaian kinerja menjadi semakin mudah.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, kemudian penulis menyimpulkan jika secara umum kinerja karyawan mendapatkan pengaruh dari dua faktor pokok yakni lingkungan kerja dan motivasi.

---

<sup>4</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, hlm. 67-68

### c. Penilaian Kerja

Penilaian kinerja karyawan merupakan sebuah proses assesment kinerja karyawan yang diselenggarakan pimpinan perusahaan dengan sistematis menurut pekerjaan yang dibebankan padanya.<sup>5</sup> Pimpinan perusahaan yang berwenang melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan adalah atasan karyawan langsung serta atasan tidak langsung. Kabag. Personalia juga memiliki hak untuk menilai kinerja pada seluruh karyawannya berdasarkan data yang tersedia di bagian personalia. Adapun yang bisa berpengaruh terhadap penilaian kinerja, antara lain:<sup>6</sup>

#### 1) Kualitas pribadi

Faktor ini terdiri dari kepercayaan, kepemimpinan, kreativitas, serta kemampuan verbal.

#### 2) *Job* yang berkaitan dengan perilaku

Faktor ini terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, serta keterampilan kerja.

### d. Indikator Kerja

Setiap karyawan wajib mengerti apa sajakah yang bisa menjadi parameter utama pada kinerja selaku komponen dari pemahaman pada hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan.

---

<sup>5</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hlm.69-70

<sup>6</sup> Ibid, hlm. 69-70

Sedangkan terkait dengan indikator kinerja karyawan, bahwa kinerja karyawan bisa dinilai menggunakan indikator-indikator berikut ini:<sup>7</sup>

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja bisa diketahui keakuratan, kecermatan, keterampilan serta kebersihan karyawan ketika menjalankan tugas yang diberikan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja juga dapat dinamakan output, harus menjadi fokus perhatian pula tidak sekedar output rutin, namun juga secepat apa karyawan dapat merampungkan tugas yang diberikan.

3) Keandalan kerja

Keandalan kerja meliputi mengikuti perintah, inisiatif, sangat berhati-hati, dan kerajinan.

4) Sikap kerja

Sikap kerja meliputi sikap pada perusahaan, pegawai lainnya, pekerjaan dan kemampuan untuk bekerja sama.

---

<sup>7</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*", Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hlm. 75

Sementara sebuah penjelasan yang dipaparkan oleh Wibowo, indikator kinerja terdiri dari<sup>8</sup>:

1) Tujuan

Tujuan adalah kondisi yang tidak sama yang secara aktif dicari oleh individu ataupun sekumpulan individu agar digapai. Tujuan adalah sebuah kondisi yang sebaiknya yang ingin diraih di masa mendatang.

2) Standar

Dimaknai sebagai sebuah ukuran apakah tujuan yang dikehendaki bisa diraih. Kinerja seseorang disebut sukses bila mampu memenuhi atau meraih standar yang ditetapkan maupun disetujui dengan bersama antara pimpinan serta bawahan.

3) Umpan balik

Dimaknai sebagai sebuah masukan yang dipakai dalam menilai kemajuan kinerja, standar kinerja serta realisasi tujuan.

4) Alat ataupun sarana

Dimaknai sebagai sebuah sumber daya yang bisa dipakai dalam menunjang pencapaian tujuan secara sukses. Tugas pekerjaan spesifik tidak bisa dijalankan serta tujuan tidak bisa dirampungkan seperti semestinya tanpa adanya alat ataupun sarana.

5) Kompetensi

---

<sup>8</sup> Wibowo, 2014, "*Manajemen Kinerja Edisi Keempat*", Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 86

Kompetensi adalah syarat pokok di sebuah kinerja. Kompetensi juga sebagai kemampuan yang dipunyai oleh seseorang dalam menyelenggarakan berbagai pekerjaan yang diberikan padanya secara baik.

#### 6) Motif

Dimaknai sebagai latar belakang maupun yang mendorong individu dalam mengerjakan sebuah aktivitas.

#### 7) Peluang

Peluang harus memperoleh kesempatan dalam mendapatkan prestasi kerja yang dilakukan. Ada dua faktor yang mempengaruhi minimnya kesempatan dalam berprestasi, yakni ketersediaan waktu serta kemampuan dalam memenuhi ketentuan yang sudah ditetapkan.

Maka bisa ditarik kesimpulan jika dengan menguji sejauh mana kesuksesan kinerja karyawan terkait, wajib sesuai dengan pencapaian hasil kerja yang selaras terhadap target, berdasarkan kualitas dan kuantitas, dan mempunyai tujuan agar bisa berkembang serta maju seperti tujuan perusahaan yang hendak memperoleh keuntungan serta mempunyai karyawan dengan loyalitas tinggi, serta mempunyai etos kerja yang lebih besar.

## 2. Lingkungan Kerja

### a. Deskripsi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dimaknai sebagai faktor terpenting yang bisa memberikan pengaruh terhadap karyawan untuk mengerjakan sebuah tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik maupun keadaan kerja yang baik bisa memiliki pengaruh pada semangat karyawan ketika bekerja serta bisa memberikan dampak terhadap baiknya kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang terdapat didalam maupun diluar kantor, serta dari semuanya itu menjadi saling berinteraksi maupun saling berpengaruh.<sup>9</sup> Lingkungan kerja begitu berpengaruh terhadap karyawan pada suatu tugas yang ditetapkan sebuah perusahaan.

Sementara itu pendapat dari Aldo Herlambang Gardjito, menjelaskan jika “Lingkungan kerja adalah keadaan maupun kondisi yang berpengaruh sangat besar kepada karyawan untuk menjalankan pekerjaan maupun pada jalannya operasi perusahaan”.<sup>10</sup>

Berdasarkan dari berbagai pendapat para ahli tersebut kesimpulannya jika lingkungan kerja dimaknai sebagai segala yang terdapat disekeliling karyawan yang dapat berpengaruh terhadap diri seorang karyawan untuk

---

<sup>9</sup> I Gusti Ngurah Gorda, 2014, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Denpasar: Astrabrata Bali Denpasar bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja, hlm. 66

<sup>10</sup> Aldo Herlambang Gardjito dkk, 2014, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andaan Surabaya)*”, <https://media.neliti.com/media/publications/83778-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-lingkungan-k.pdf>. Diakses pada tanggal 14 Maret 2023, pukul 11.03 WITA.

melaksanakan tugas yang diberikan. Akan tetapi deskripsi lingkungan kerja pada umumnya yaitu keadaan serta situasi dimana para karyawan itu menjalankan tugas serta pekerjaannya dengan optimal.

b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2015, 4-7), menjelaskan jika lingkungan kerja dikelompokkan jadi dua macam, antara lain:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dimaknai sebagai semua keadaan yang berwujud fisik yang ada disekeliling tempat kerja yang dapat memberi pengaruh pada karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi :

- a) Pencahayaan
- b) Suhu
- c) Kelembaban
- d) Ventilasi
- e) Kebisingan
- f) Getaran mekanis
- g) Bau-bauan
- h) Kombinasi warna
- i) Dekorasi
- j) Musik
- k) Keamanan

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Dimaknai sebagai segala kondisi yang mempunyai keterkaitan terhadap hubungan kerja, baik hubungan terhadap pimpinan ataupun sesama teman kerja. Aplikasi hubungan kerja yang baik antara karyawan bisa diketahui dari situasi kerja berikut ini:

- a) Tidak ada permasalahan antar karyawan.
- b) Tiap karyawan bersemangat serta bersemangat untuk merampungkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- c) Tiap masalah bisa ditangani secara kekeluargaan
- d) Penyelenggaraan pekerjaan disertai dengan suasana santai serta keakraban, tidak suasana yang mencekam yang banyak tekanan.
- e) Setiap karyawan mempunyai sikap saling percaaaa dan menghargai satu dengan yang lainnya.

### c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dari uraian yang terkait pada lingkungan kerja, ada disebutkan berbagai faktor, yaitu:

#### 1) Lingkungan Kerja Fisik

- a) Penerangan
- b) Ventilasi
- c) Warna
- d) Kebersihan
- e) Keamanan

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

### a) Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan pimpinan dan karyawan terjadi ketika atasan memberi sejumlah tugas agar diselesaikan oleh para bawahan.

### b) Hubungan antar karyawan

Pada lingkungan kerja di perusahaan hubungan antar karyawan adalah sesuatu yang melekat karena bisa membuat karyawan mendapatkan kepuasan atas kinerjanya.

## d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut pendapat dari Serdamayanti dalam Fitriana (2015, 4) diantaranya:

- 1) Pencahayaan
- 2) Suhu udara
- 3) Kebisingan suara
- 4) Pemakaian warna
- 5) Ruang gerak yang dibutuhkan
- 6) Keamanan kerja
- 7) Hubungan karyawan

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Deskripsi Motivasi Kerja

Motivasi adalah dampak interaksi dari individu pada kondisi tertentu yang tengah ditemui. Jadi ada perbedaan pada kekuatan motivasi yang terlihat dari seseorang ketika menghadapi kondisi tertentu daripada dengan seseorang yang menghadapi kondisi yang sama. Malah seseorang bisa memperlihatkan suatu dorongan untuk menghadapi situasi yang tidak sama pada waktu yang juga berbeda.

Pendapat dari Sutrisno menjelaskan jika “motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang membangkitkan semangat kerja seseorang, supaya mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, serta terintegrasikan terhadap seluruh daya usahanya dalam meraih kepuasan”.<sup>11</sup>

Pendapat dari Ernie, motivasi dijelaskan sebagai faktor penggerak mengapa seseorang maupun SDM di organisasi bertingkah laku serta bersikap menggunakan suatu pola khusus, khususnya yang berkaitan terhadap kinerja yang ditetapkan oleh individu tersebut.<sup>12</sup> Sedangkan pendapat dari Wibowo, motivasi adalah dorongan pada sederetan proses perilaku seseorang untuk pencapaian tujuannya.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Edy Sutrisno, 2009, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: Kencana Prenada Media Group hlm.111

<sup>12</sup> Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Op.Cit.*, hlm. 235

<sup>13</sup> Wibowo, 2014, “*Manajemen Kinerja Edisi Keempat*”, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 323

Maka bisa ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah sebuah modal penting untuk karyawan agar memperoleh hasil yang maksimal. Jika motivasi yang diberikan lewat pimpinan ataupun dari dalam dirinya sendiri tepat diharap nantinya karyawan bisa menjalankan pekerjaannya berdasarkan kemampuan serta kesadaran diri agar bertanggung jawab secara bersama untuk meraih kesuksesan, serta tujuan perusahaan bisa diraih.

b. Teori – Teori Motivasi

Dapat disebutkan jika suatu teori motivasi memiliki isi berupa persepsi tertentu terkait manusia. Teori motivasi dapat menolong untuk memahami keterlibatan dinamis tempat perusahaan beroperasi melalui penggambaran manager serta karyawan yang saling terlibat pada pekerjaan setiap harinya. Teori motivasi ini pun dapat mendukung manager dan karyawan dalam mengatasi persoalan yang terdapat di perusahaan. Berikut terdapat beberapa teori motivasi antara lain:<sup>14</sup>

1) Teori Kepuasan

Pendekatan dari teori ini berdasarkan dari faktor kebutuhan serta kepuasan individu yang mengakibatkannya bersikap serta bertindak laku menggunakan cara tertentu. Teori tersebut

---

<sup>14</sup> Syahrul Alamsyah, 2017, Skripsi “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) cabang Sungguminasa”. Diakses pada tanggal 07 April 2023, pada pukul 01.11 WITA.

memfokuskan terhadap faktor-faktor pada diri seseorang yang menguatkan, mendengarkan, mendukung, serta menghentikan tingkah lakunya. Teori ini berusaha memberikan jawaban terkait pertanyaan kebutuhan apa yang memberikan kepuasan dan memunculkan kemauan untuk bersemangat ketika bekerja. Kebutuhan serta pendorong tersebut dapat mencukupi kepuasan material ataupun non-material yang didapatkannya dari hasil pekerjaan yang dilakukan.

## 2) Teori Hierarki Kebutuhan

Dari teori hierarki kebutuhan Maslow menjelaskan bila kebutuhan mempunyai 5 tingkatan, dari kebutuhan manusia yang terendah hingga kebutuhan manusia yang tertinggi. Urutan motivasi yang terendah hingga ke motivasi tertinggi, yaitu:

### a) Kebutuhan Fisiologikal

Dimaknai sebagai kebutuhan dasar maupun kebutuhan terendah dari manusia.

### b) Kebutuhan Keselamatan

Sesudah kebutuhan fisiologikal tercukupi kemudian timbul lagi kebutuhan baru yang dikehendaki oleh manusia, yakni kebutuhan terhadap keselamatan maupun rasa aman.

### c) Kebutuhan Berkelompok

Sesudah tercukupinya kebutuhan keselamatan maupun rasa aman kemudian timbul lagi kebutuhan baru yang dikehendaki oleh manusia, yakni kebutuhan hidup berkelompok, bersosial, bermasyarakat, ingin mencintai serta dicintai, serta ingin memiliki serta dimiliki.

d) Kebutuhan Penghargaan

Sesudah tercukupinya berkelompok kemudian timbul lagi kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yakni kebutuhan terhadap apresiasi maupun ingin berprestasi.

e) Kebutuhan Aktualisasi

Sesudah tercukupinya kebutuhan penghargaan kemudian timbul lagi keinginan manusia terkait dengan kebutuhan yang baru yakni kebutuhan aktualisasi diri maupun realisasi diri maupun pemenuhan kepuasan ataupun ingin berprestasi.

3) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori yang dikembangkan Herzberg dan Mausner serta Snyderman menyelenggarakan penelitian melalui pemberian pertanyaan kepada subjek penelitian mengenai waktu ia merasa paling puas pada pekerjaan yang dilakukan. Lalu penyebab yang menyebabkan mereka mendapatkan kepuasan. Faktor kesehatan adalah faktor lingkungan yang menimbulkan rasa tidak puas.

**Tabel 2.2 Teori Dua Faktor dari Herzberg**

No.	Faktor Motivasi (Intrinsik)	Faktor Kesehatan (Ekstrinsik)
1	Prestasi (Achievement)	Supervisi
2	Penghargaan (Recognition)	Kondisi Kerja
3	Pekerjaan itu sendiri	Hubungan Interpersonal
4	Tanggung jawab	Bayaran dan Keamanan
5	Petumbuhan dan Perkembangan	Kebijakan Perusahaan

*(Sumber: Data Sekunder di Olah tahun 2023)*

Teori dua faktor Herzberg itu menerima kritikan, yakni metodologinya mewajibkan orang melihat dalam dirinya sendiri terhadap masa lalu. Faktor-faktor yang ada di bawah sadar tidak teridentifikasi dalam analisis Herzberg. Kemudian selain teori Herzberg tidak dengan seksama memperhatikan pengujian pada penerapan motivasi serta tampilan dari teorinya.

#### **4) Teori X dan Y dari Mc Gregor**

Teori X dan Y dipopulerkan oleh Mc. Gregor berdasarkan dari sifat manusia sebagai anggota organisasi terkait dengan penampilan

organisasi dengan menyeluruh serta performa seseorang untuk menyelenggarakan pekerjaan yang diberikan. Teori McGregor memiliki asumsi jika kedua teori X dan Y adalah tidak sama.

**Tabel 2.3 Teori X dan Y dari Mc Gregor**

<b>Manusia Tipe X</b>	<b>Manusia Tipe Y</b>
1. Malas belajar maupun bekerja (pasif).	1. Tekun belajar maupun bekerja (aktif) bekerja ialah bermain sehingga menyenangkan
2. Mau bekerja jika mendapatkan perintah, ancaman, maupun paksaan.	2. Bekerja menurut kesadaran sendiri kurang diawasi serta kreatif untuk menangani masalah
3. Suka menghindar dari tanggung jawab.	3. Bertanggung jawab
4. Tidak memiliki ambisi serta cukup menjadi anak buah saja.	4. Memiliki ambisi
5. Tidak memiliki kemampuan untuk mandiri	5. Bisa mengontrol dirinya sendiri untuk meraih tujuan organisasinya (mandiri)

(Sumber: Data Sekunder di Olah tahun 2023)

## 6. Teori Motivasi Proses

Teori ini merupakan kebalikan dari sejumlah teori kebutuhan sebagaimana yang dipaparkan tersebut teori-teori proses menghentikan perhatiannya pada bagaimanakah motivasi terjadi yang bisa dikatakan bahwa teori proses sebenarnya berupaya menjawab pertanyaan bagaimanakah menguatkan, mengerahkan, merawat serta memutuskan perilaku individu supaya tiap individu bekerja giat berdasarkan kemauan manajer.

#### 1) Teori Harapan

Teori harapan menyampaikan jika kekuatan yang memberikan motivasi individu menjalankan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk menyelenggarakan pekerjaannya tergantung terhadap hubungan timbal balik diantara apa yang ia hendaki terhadap kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

#### 2) Teori Keadilan'

Pada Teori ini berfokus terhadap ego manusia sering menginginkan keadilan pada pemberian *reward* ataupun *punishment* pada tiap tingkah laku yang relative sama. Bagaimanakah tingkah laku bawahan dimata atasan bisa berpengaruh terhadap semangat kerjanya. Keadilan adalah pendorong yang memberikan motivasi semangat kerja seseorang. Sehingga seorang atasan wajib berperilaku adil pada seluruh bawahannya.

### 3) Teori Pengukuhan

Pada teori pengukuhan berdasarkan dari hubungan sebab serta akibat tingkah laku terhadap kompensasi. Contohnya promosi tergantung dari prestasi yang pastinya bisa dijaga. Reward kelompok tergantung dari tingkat produksi kelompoknya. Rasa ketergantungan itu berhubungan terhadap hubungan diantara perilaku serta peristiwa yang mengikuti tingkah laku tersebut.

Teori motivasi yang dipakai menjadi dasar teoritis pada penelitian ini yaitu teori motivasi kepuasan yang dipaparkan oleh Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2013, 94-95) yakni teori hirarki kebutuhan. Sebab berdasarkan sebuah, teori ini sangat cocok terhadap keadaan yang terdapat dalam objek penelitian ini.

#### c. Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Motivasi seseorang dilatar belakangi oleh beragam faktor, baik yang sifatnya internal ataupun eksternal. Pendapat dari Sutrisno, terdapat 2 (dua) faktor yang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, antara lain:<sup>15</sup>

##### 1) Faktor Internal

###### a) Keinginan untuk hidup

Dimaknai sebagai kebutuhan tiap manusia yang hidup di permukaan bumi yang terdiri dari kebutuhan dalam

---

<sup>15</sup> Edy Sutrisno, 2009, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: Kencana Prenada Media Group hlm.116-120

mendapatkan kompensasi yang sewajarnya, pekerjaan yang tetap meskipun pendapatan yang kurang mencukupi serta keadaan kerja yang aman serta nyaman.

b) Keinginan untuk memiliki

Memacu karyawan agar mau menjalankan tugas yang diberikan. Hal itu banyak kita temui pada kehidupan sehari-hari.

c) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

Seorang individu memiliki keinginan bekerja karena terdapat sebuah kemauan agar diakui, dihormati oleh seseorang.

d) Keinginan untuk mendapatkan pengakuan

Jika di perinci, artinya kemauan dalam mendapatkan pengakuan diantaranya: adanya apresiasi pada prestasi, tercipta hubungan kerja yang harmonis serta kompak, pemimpin yang adil serta penuh kebijaksanaan dan perusahaan tempatnya bekerja diapresiasi oleh publik.

c) Keinginan untuk berkuasa

Hal ini bisa memacu seseorang agar bekerja supaya ia meraih kedudukan yang dikehendaki sebagai contoh kemauan agar jadi seorang industri.

2) Faktor Eksternal

Sejumlah faktor eksternal yang bisa berpengaruh terhadap pemberian motivasi kepada seorang individu yaitu:

a) Kondisi lingkungan kerja

Dimaknai sebagai semua hal terkait sarana serta prasarana kerja yang tersedia disekeliling karyawan yang tengah menjalankan tugas yang bisa berpengaruh terhadap penyelenggaraan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi adalah sumber pendapatan pokok untuk karyawan dalam menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya. Kompensasi yang sesuai adalah sebuah motivasi yang sangat baik untuk perusahaan dalam memacu para karyawan agar menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervise pada sebuah pekerjaan yaitu untuk memberi arahan, membina kerja para karyawan supaya bisa menyelenggarakan tugasnya. Sehingga kedudukan supervise begitu dekat terhadap para karyawan untuk menyelenggarakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Tiap orang dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dengan melakukan pengorbanan terhadap apa yang terdapat dalam dirinya demi perusahaan, apabila karyawan merasa terdapat

kepastian karir yang jelas untuk menyelenggarakan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status serta kedudukan pada sebuah posisi adalah keinginan dari tiap karyawan untuk bekerja. Mereka tidak sekedar menginginkan kompensasi semata, namun dalam suatu waktu mereka pun memiliki harapan supaya bisa mendapatkan peluang menempati kedudukan pada sebuah perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Sistem serta mekanisme bekerja yang telah ditentukan perusahaan wajib ditaati oleh semua karyawan. Sistem serta mekanisme bekerja ini bisa dinamakan dengan peraturan yang diterapkan serta sifatnya yang mengatur serta melindungi para karyawan. Aturan yang sifatnya melindungi serta bisa memotivasi para karyawan supaya bersedia menjalankan pekerjaan yang diberikan dengan semakin baik lagi.

d. Indikator Motivasi Kerja

Pendapat dari Mangkunegara, indikator motivasi kerja terbagi menjadi 2, meliputi IQ serta kepribadian. Hal tersebut berarti, seseorang yang memiliki motivasi yang besar apabila mempunyai kecerdasan yang

mumpuni serta kepribadian yang dewasa nantinya bisa meraih prestasi optimal.<sup>16</sup> Hal itu dikarenakan IQ adalah kemampuan potensi serta kepribadian kemampuan seseorang dalam menerapkan fungsi psiko-fisiknya yang menjadi penentu dirinya untuk beradaptasi di lingkungan. Menurut Mangkunegara, motivasi bisa dinilai menggunakan indikator berikut:<sup>17</sup>

1. Bekerja dengan keras
2. Berorientasi pada masa depan
3. Cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas maupun target
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan
7. Teman kerja yang dipilih
8. Pemanfaatan waktu

---

<sup>16</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*", Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hlm. 104

<sup>17</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, hlm. 111

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ditunjukkan agar mengetahui gambaran tentang hubungan serta keterkaitan diantara Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dimaknai sebagai keseluruhan yang ada disekeliling para karyawan yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan sejumlah pekerjaan yang diberikan.<sup>18</sup>

Dari penelitian terdahulu, Okni Livia Ningsih, dkk (2022) “Pengaruh Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru” mengatakan lingkungan kerja kurang signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi ialah sebuah keadaan yang menggerakkan pegawai supaya bisa meraih motif dan tujuannya.<sup>19</sup> Motivasi dalam bekerja ini begitu penting sebagai penunjang tingkat produktivitas perusahaan, tidak terdapat motivasi dari para karyawan dalam melakukan kerjasama untuk kepentingan perusahaan artinya tujuan yang sudah ditentukan tidak bisa direalisasikan.

---

<sup>18</sup> Nela Pima Rahmawanti dkk, 2014, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”, <https://media.neliti.com/media/publications/80175-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf>. Diakses pada tanggal 18 Maret 2023, pukul 20.10 WITA

<sup>19</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hlm. 93

Dari penelitian yang sudah dilaksanakan Aldo Herlambang (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)” menyatakan jika motivasi kerja eksternal dan internal yang diberikan semakin baik bisa memacu kinerja karyawan.

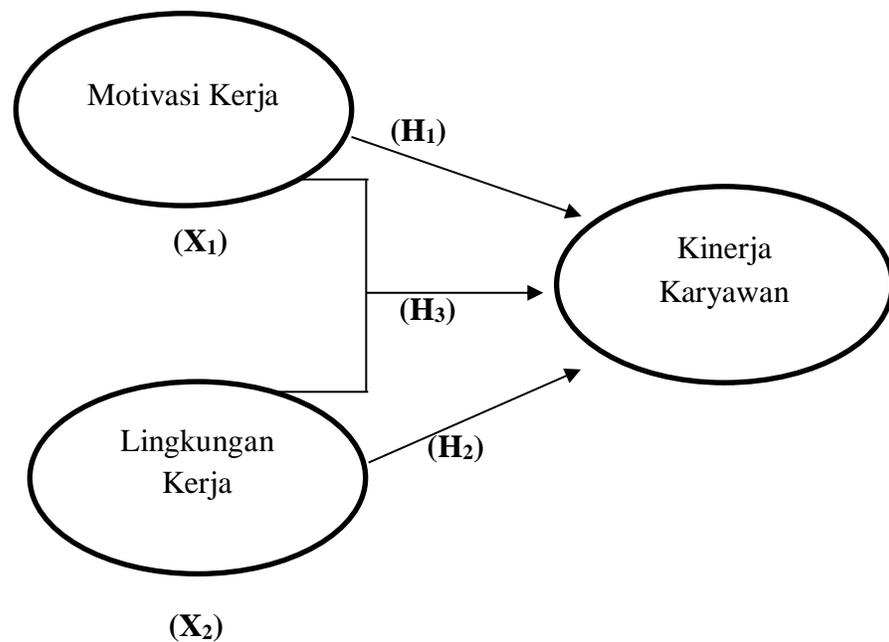
### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja ialah semua hal yang terdapat disekeliling para pekerja yang bisa berpengaruh terhadap dirinya untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diberikan. Lingkungan kerja sangat mempegaruhi karyawan untuk pekerjaan yang dibebankan perusahaan. Sementara motivasi merupakan keadaan yang menggerakkan karyawan supaya bisa meraih tujuan dari motifnya. Motivasi dalam bekerja ini begitu penting terkait tingkat produktivitas sebuah perusahaan, tidak terdapat motivasi dari para karyawan dalam menjalin kerjasama untuk kepentingan perusahaan artinya tujuan yang sudah ditentukan tidak bisa terwujud.

Dari penelitian yang sudah dilaksanakan Aldo Herlambang (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)” menyatakan pemberian motivasi kerja eksternal dan internal serta lingkungan kerja yang semakin baik bisa memacu karyawan bekerja semakin produktif.

Hubungan lingkungan kerja serta motivasi kerja pada kinerja karyawan bisa diketahui dalam gambar berikut ini.

**Gambar 2.4 Kerangka Konseptual**



#### **D. Hipotesis**

Hipotesis dipandang sebagai sebuah dugaan, kesimpulan maupun jawaban sementara pada persoalan yang sudah dirancang pada rumusan masalah penelitian. Jadi hipotesisnya yaitu:

H1 : Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja (X<sub>1</sub>) pada kinerja karyawan (Y) di PT. Putratama Bhakti Satria di Samarinda.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) pada kinerja karyawan (Y) di PT. Putratama Bhakti Satria di Samarinda

H3 ; Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja ( $X_1$ ) serta lingkungan kerja ( $X_2$ ) pada kinerja karyawan (Y) di PT. Putratama Bhakti Satria di Samarinda.

