

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. Kinerja Karyawan

##### 2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2008 :7) “ Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan”. Pengertian kinerja menurut Robbin (2008:82) adalah jawaban atas pertanyaan “apa yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu”.

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata Job performance atau performance yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2008:6:7). Dan biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai tingkat standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2004:67). Mangkunegara (2006 : 160) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya pengertian kinerja menurut Manullang (2004 :103) adalah “Suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan

atau dihasilkan seorang individu atau kelompok kerja sesuai dengan job description mereka masing-masing. Konsep tentang kinerja diungkapkan oleh Dessler (2002:41) yang mendefinisikan kinerja sebagai potensi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang diterapkan. Dengan demikian, kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya.

### **2.1.2. Faktor –Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor non fisik dan fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non fisik, yaitu kondisi – kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan system manajerial instansi. Menurut Handoko (2002 :82), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Keterampilan atau pengalaman. Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, diperlukan adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja diluar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

- b. Faktor Pendidikan. Instansi perindustrian biasanya direkrut dari orang – orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, instansi hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan meyebabkan produktivitasnya menjadi rendah.`
- c. Umur. Umur seorang tenaga kerja agaknya akan dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitasnya, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengerjaan karir seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.
- d. Sarana penunjang. Tingkat kemampuan untuk membutuhkan motivasi kerja antara pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Disamping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cuku cangguh, hal ini menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.
- e. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja. Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematic yang harus mendapat perhatian serius.

- f. Faktor motivasi. Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predika yang bagus.

### 2.1.3. Tujuan dan Pemanfaatan Kinerja Karyawan

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kriteria adalah:

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok
- b. Membantu instansi untuk dapat menyusun program pengembangan dan pealtihan karyawan yang lebih tepat.
- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi denga tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
- d. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya aka mendorong kinerja karayawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- e. Menyediakan alat / saran untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

#### **2.1.4. Penilaian Kinerja Karyawan**

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Menurut Griffin (2004 : 36). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah :

1. Karakteristik situasi,
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan,
3. Tujuan –tujuan penilaian kinerja,
4. Sikap para karyawan an manajer terhadap evaluasi

#### **2.1.5. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Pada umumnya orang-orang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemaampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang ada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan an pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses msdm yang efektif.

### 2.1.6. Pengukuran kinerja karyawan

Secara teoritikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan kariernya.

Sedangkan menurut Umar (2003:101) ada beberapa data atau sumber pengukuran perusahaan terhadap kinerja karyawannya adalah :

a. Kesetiaan

Kesetiaan merupakan tekad dan kesanggupan dalam menaati dan melaksanakan serta mengamalkan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam melaksanakan setiap kegiatan.

b. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja yang menjadi hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan sehingga dapat memenuhi standar kerja yang telah digariskan sebelumnya.

c. Kejujuran

Ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

d. Ketaatan

Kesanggupan dari seorang pegawai dalam menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan serta peraturan dinas yang berlaku dan kesediaan mematuhi larangan yang telah ditetapkan.

e. Kreativitas

Kemampuan dalam mengambil keputusan, langkah-langkah dan pelaksanaan suatu tindakan yang diperlukan dalam melakukan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasannya.

f. Tanggung jawab

Kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan pengerjaan yang tepat waktu dan berani menerima resiko dari keputusan yang diambil.

## 2.2. Motivasi Kerja

### 2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138). Dari paparan teori ini disebutkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seorang

karyawan itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuannya untuk organisasi dalam mencapai tujuan.

Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson 2006:89). Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang pemimpin adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Motivasi menurut Mangunegara (2008:93), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2003:95) 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. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencapai kepuasan karyawan adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama



dengan baik. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Menurut teori pengharapan yang dikemukakan oleh Vroom dalam Handoko (1999) yaitu motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan (Mathis Dn Jackson, 2001),

### **2.2.2. Teori Motivasi Kerja**

- Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia yang diurutkan menjadi lima kategori. Hirarki Kebutuhan Maslow terdiri dari :
  - a. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
  - b. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugiann fisik dan emosional.
  - c. Social, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima baik dan persahabatan.

- d. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri, Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.
- Frederick Herzberg yang dikutip oleh Malayu (2005:157), mengemukakan teori motivasi dua faktor atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (Faktor Higienis). Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu: *Pertama:* kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors*. Faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman dan kesehatan badaniah. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali ketitik nol setelah dipenuhi *Kedua:* faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologi seseorang kebutuhan ini menyangkut kebutuhan intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi

pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan

- Teori kebutuhan McClelland dalam Robbins (2011:232) (*McClelland's theory of need*) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan rekannya. Dikatakan bahwa prestasi (*achievement*) kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. McClelland mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan ini dipelajari, maka perilaku yang diberikan reward cenderung lebih sering muncul. McClelland juga mengungkapkan bahwa terdapat kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal, 22 pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja.

### 2.2.3. Tujuan Motivasi Kerja

Pentingnya tujuan dalam setiap motivasi seperti yang dimaksud oleh sebagian besar ahli teori diarahkan untuk mencapai tujuan. Tujuan atau hasil yang dicari dari proses motivasi karyawan dipandang sebagai kekuatan yang sangat menarik bagi perusahaan. Proses motivasi mempunyai pola awal, perusahaan berusaha untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan karyawannya. Kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi menyebabkan karyawan mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan kekurangan tersebut (Isyandi, 2004 :133)

#### 2.2.4. Jenis dan Proses Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan 2003: 104) ada dua metode motivasi yaitu:

a. Motivasi langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi sifat khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa, dan lain lain

b. Motivasi tidak langsung (Indirect Motivation)

Merupakan motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, penempatan yang tepat dan lain-lainnya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitasnya meningkat.

Selanjutnya Hasibuan (2003, 99) menjelaskan jenis-jenis motivasi, ada dua jenis motivasi yaitu :

1. Motivasi Positif (Incentive Positif)

Dalam motivasi positif prinsip manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif ini semangat bekerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Motivasi positif ini dapat berbentuk pemberian motivasi, yang terdiri dari : insentif, memberikan bantuan dan jasa perusahaan dan perlindungan terhadap karyawan.

## 2. Motivasi negatif (Incentive Negative)

Dalam motivasi negatif manajer memotivasi bawahan dengan standar, jika nilai dibawah standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum. Tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

### 2.2.5. Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Chung dan Megginson dalam Gomes(2001 : 180) menjelaskan faktor-faktor motivasi yaitu faktor individual dan faktor organisasional. Faktor Individual meliputi kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan-kemampuan

Faktor organisasional meliputi pembayaran gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Motivasi seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal

#### 1. Faktor Internal

- a. Keinginan untuk hidup layak, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup didunia ini. Keinginan untuk dapat hidup layak merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek,

apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.

Keinginan untuk dapat hidup layak meliputi kebutuhan untuk:

- Memperoleh kompensasi yang memadai
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya
3. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
4. Keinginan untuk berkuasa (jabatan), keinginan akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala,

tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi

5. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja, Lingkungan pekerjaan adalah sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi, tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b. Kompensasi yang memadai, Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja dengan tenang, dari

sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan

- c. Supervise yang baik, Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberika pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam meakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah seringkali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari



meninggalkan perusahaan bila jaminan karir ini kurang diinformasikan kepada mereka.

- e. Status dan tanggung jawab, Status dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.
- f. Peraturan fleksibel, Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik.

### **2.3. Lingkungan Kerja**

#### **2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009 :31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Sariyathi (2007 :66) lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja yang baik atau mendapat perhatian dari perusahaan tentu akan membuat karyawan akan merasa lebih selamat dan semangat serta bergairah dalam melakukan pekerjaan dan ini akan menekan atau menurunkan tingkat labour turn over. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang baik atau tidak mendapat perhatian dari perusahaan tentu akan membuat karyawan tidak semangat dan bergairah dalam melakukan pekerjaan, hal ini akan menurunkan prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan.

Sedangkan menurut Asyari (2002:128) bahwa lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yaitu : pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan. Pelayanan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk membentuk lingkungan kerja karyawan dalam

perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal, yaitu pelayanan makan atau makanan, pelayanan kesehatan bagi para karyawan dan keluarga, serta penyediaan kamar mandi/kamar kecil dimana para karyawan tersebut bekerja. Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan tersebut bekerja. Hal ini meliputi penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja para karyawan-karyawan perusahaan.

### **2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Dari penelitian dilakukan oleh J.P Campbell dan Beuty dalam Richard (1990:156) ada sepuluh dimensi yang mempengaruhi lingkungan kerja pada organisasi secara keseluruhan. Dimensi tersebut adalah:

1) Struktur tugas.

Tingkat perincian metode yang dipakai untuk melaksanakan tugas oleh organisasi.

2) Hubungan Imbalan-Hukuman

Tingkat batas pemberian imbalan yang didasarkan pada prestasi dan jasa pada pertimbangan-pertimbangan seperti senioritas, favoritisme, dan lain-lain.

3) Sentralisasi Keputusan

Kepuasan yang bersifat sentral akan membuat karyawan merasa tidak dihargai. Ada baiknya keputusan yang diambil berdasarkan keputusan bersama.

4) Tekanan pada prestasi

Keinginan para pekerja untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangannya kepada sasaran organisasi.

5) Tekanan pada latihan dan pengembangan

Tingkat batas organisasi berusaha meningkatkan prestasi individu melalui kegiatan latihan dan pengembangan yang tepat.

6) Keamanan versus resiko

Tingkat batas tekanan dalam organisasi menimbulkan perasaan tidak aman dan kecemasan pada anggota.

7) Keterbukaan versus tertutupan

Tingkat batas orang-orang lebih suka menutupi kesalahan dan menampilkan diri secara baik daripada berkomunikasi secara bebas dan kerjasama.

8) Status dan semangat

Perasaan umum di antara pada individu bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang baik.

9) Pengakuan dan umpan balik

Tingkat batas individu mengakui apa pendapat atasan dan manajemen tentang pekerjaan dan batas dukungan dari atasan

#### 10) Kompetisi dan keluwesan organisasi

Tingkat batas organisasi dalam mengantisipasi masalah, mengembangkan metode baru dan mengembangkan keterampilan baru para pekerja.

### 2.3.3. Komponen-komponen di Lingkungan Kerja

Komponen-komponen penting yang terdapat pada lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut:

#### 1. Penerangan

Penerangan adalah gelombang elektromagnetik yang dapat ditangkap oleh cahaya mata dapat memungkinkan untuk membeda-bedakan warna-warni. Penerangan dalam ruang kerja dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan kerja. Aktivitas dalam kantor membutuhkan kuantitas cahaya dalam intensitas tertentu yang harus dipenuhi agar pekerjaan dapat berjanlan dengan baik, nyaman dan produktivitas kerja meningkat. Jika lingkungan penerangan ruang tergolong buruk, dapat ,menyebabkan ketidakpuasan pekerja, menurunkan prouktivitas kerja karyawan.

#### 2. Suhu Udara

Suhu udara adalah keadaan panas udara yang di sebabkan oleh panas matahari. Faktor-faktor yang mempengaruhi banyak sedikitnya panas matahari

yang diterima oleh bumi adalah keadaan awan, keadaan bidang permukaan, sudut sinar datang dan lamanya penyinaran matahari.

### 3. Suara Bising

Suara bising adalah bunyi atau suara yang keberadaannya tidak dikehendaki. Dalam rangka perlindungan kesehatan tenaga kerja kebisingan diartikan sebagai semua suara/bunyi yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat-alat proses produksi atau alat-alat kerja yang pada tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pendengaran.

### 4. Ruang gerak

Ruang gerak adalah sebuah bidang yang diperluas dalam arah yang berbeda dari arah asalnya akan menjadi sebuah ruang. Ruang adalah daerah 3 dimensi dimana objek dan peristiwa berada, ruang memiliki posisi serta arah rative, terutama bila suatu bagian dari daerah tersebut dirancang sedemikian rupa untuk tujuan tertentu.

### 5. Pelayanan Karyawan

Pelayanan karyawan adalah suatu kegiatan atau urutan kegiatan yang terjadi dalam interaksi langsung antara seseorang dengan orang lain atau dengan mesin secara fisik dan menyediakan kepuasan pealnggan.

## 6. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

## 7. Hubungan karyawan dan perusahaan

Hubungan karyawan dan perusahaan merupakan suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pemimpin setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan, pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada perusahaan dengan menerima upah dan sebaliknya.

### **2.3.4. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

### **2.3.5. Hubungan antara Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan**

Dalam sebuah perusahaan seorang manajer dapat meningkatkan kinerja dengan cara-cara yang mendorong karyawannya untuk bekerja keras dalam pekerjaan mereka. Keberhasilan atau tidaknya manajer dalam memotivasi

karyawannya dapat terlihat dengan perilaku karyawannya dalam bekerja. Seseorang sangat termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan, seseorang yang tidak termotivasi tidak mau melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang diharapkan bahkan melakukan pekerjaan dengan ala kadarnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya seorang pemimpin melakukan motivasi dengan cara antara lain dengan memberikan penghargaan, kompensasi, tunjangan dan bonus kepada karyawan (Hasibuan 2001 :222)

Pemberian motivasi kerja yang tepat akan sangat membantu dalam berlangsungnya kerja karyawan dan hasil yang dicapainya. Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, dorongan atau arahan, perilaku kearah mencapai kepuasan. Pemberian motivasi kerja pada pegawai akan meningkatkan kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Pemberian tanggung jawab, tantangan, pengarahan dan kesempatan akan memotivasi pegawai untuk berprestasi. Oleh sebab itu pentingnya pemberian motivasi kerja bagi karyawan akan sangat membantu dalam penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi karyawan sehingga akan lebih bersemangat dan percaya diri untuk mampu mengerjakan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.3.6. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai**



Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan, karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor Lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem yang efisien

#### 2.4. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Masalah	Variabel	Hasil
1.	Irma Idayati (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (Bkpp) Kabupaten Musi Rawas	Variabel Bebas : Motivasi dan Lingkungan Kerja  Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai $R^2 = 0.497$ atau sebesar 49,7%, hal ini berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja sebesar 49,7%, sisanya

No	Penulis	Masalah	Variabel	Hasil
				50,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2.	Hendra Asren (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru	Variabel bebas : Motivasi dan Lingkungan Kerja  Variabel Terikat Kinerja Karyawan	Secara simultan variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
3.	Yesi Seftiani (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pendidikan & Pelatihan Kehutanan Pekanbaru	Variabel Bebas : Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja  Variabel terikat: Kinerja Pegawai	Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru.

## 2.5. Struktur Penelitian

Struktur penelitian yang akan dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat seperti pada gambar berikut ini:



## 2.6. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah serta teori-teori yang telah dikemukakan maka penulis membuat hipotesis penelitian ini sebagai berikut: **“Diduga Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan & Pelatihan di Kabupaten Kuantan Singingi”**