

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. Kinerja Karyawan

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: 1) sesuatu yang dicapai. 2) prestasi yang diperlihatkan. 3) kemampuan kerja. Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013:67).

Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau

kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, antara lain berupa peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai social, serikat buruh, kondisi ekonomi perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Tika (2006:121)

Dalam peningkatan kinerja karyawan, karyawan harus dapat melaksanakan tugasnya. kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur bahwa atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian.

Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja (Sri indrastuti,2011) pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Berdasarkan keterangan di atas dapat pula di artikan bahwa kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus

selama periode khusus. Menurut Mathis dan Jackson (2006:23), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Sutrisno (2010:46), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Sudarmanto (2009:25), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi /dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012:230) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan system manajemen kinerja yang baik.

### **2.1.2 Unsur-unsur Dalam Kinerja**

Bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja menurut Tika (2006:43) yaitu:

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
3. Pencapaian tujuan organisasi
4. Periode waktu tertentu

Menurut Rivai dan Basri (2005:61) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

1. Kemampuan
2. Keinginan
3. Lingkungan

### **2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.

Sedangkan menurut indrastuti (2008;50), kriteria-kriteria yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kriteria penilaian yang berfokus pada karakteristik pribadi seperti :loyalitas, keandalan, keterampilan, kemampuan dan kejujuran.
2. Kriteria berdasarkan perilaku berfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan, seperti ketelitian dalam bekerja, bekerja sama dengan rekan sekerja, disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada dan kesungguhan dalam bekerja.
3. Kriteria berdasarkan hasil yang berfokus pada apa yang telah dicapai, seperti bertanggung jawab akan pekerjaan, tepat waktu dalam bekerja.
4. Kriteria berdasarkan hasil berfokus pada apa yang telah dicapai, seperti bertanggung jawab akan pekerjaan, tepat waktu dalam bekerja, kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat.

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mecapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan

yang sangat berpengaruh pada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karir, karena dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat bekerja. Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan, bahwa mereka sudah lebih diperhatikan, baik dorongan untuk lebih rajin bekerja maupun dorongan untuk loyal kepada perusahaan.

#### **2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan**

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### **2.2 Lingkungan kerja**

##### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Selain faktor lingkungan kerja fisik yang perlu diperhatikan adalah daya adaptasi dan ketahanan tubuh pekerja terkait dengan waktu penerimaan tekanan panas. Kondisi ketahanan tubuh yang dievaluasi adalah tekanan darah sistolik (pada saat terjadi kontraksi otot jantung), tekanan darah diastolik (pada saat jantung tidak sedang berkontraksi atau beristirahat), denyut nadi, dan suhu baku (Kuswana, 2014).

Kemampuan beradaptasi manusia pada lingkungan panas dimungkinkan dengan adanya proses pendinginan melalui keringat yang dengan mudah dikeluarkan melalui kulit (Iridiastadi dan Yassierli, 2015). Bekerja di tempat yang

panas dapat berakibat pada meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, temperatur tubuh, kelelahan, dan berdampak buruk pada keselamatan kerja (Iridiastadi dan Yassierli, 2015).

Tekanan darah sangat bervariasi tergantung pada keadaan, akan meningkat saat aktivitas fisik, emosi, stres, dan turun dalam tidur (Huwon, 2002). Perubahan tekanan darah yang meningkat pada diri kita akibat dari lingkungan kerja yang panas dapat memicu proses terjadinya gangguan emosioanal (Triantoro dan Nofrans, 2009).

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sucipto (2014) kondisi fisik lingkungan tempat kerja mengandung banyak bahaya langsung maupun tidak langsung bagi keselamatan dan kesehatan kerja. Bahaya tersebut dapat terdiri dari ruangan yang terlalu panas, terlalu dingin, bising, kurang penerangan, getaran yang berlebihan, dan radiasi.

Menurut Anoraga dan Widiyanti (2009:88) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diembankan kepadanya. Sementara menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Handoko, Hani (2008) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja dapat mempengaruhi perilaku

karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Lingkungan kerja salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang diberikan secara benar, akan berpengaruh pada para karyawan agar lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kinerja biasanya diberikan untuk menarik karyawan yang cakap dan berkualitas dalam organisasi, mendorong karyawan untuk berprestasi, mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Menurut Lewa dan Subowo (2005) Lingkungan kerja haruslah memiliki desain yang sedemikian rupa agar para pekerja dapat menciptakan suatu hubungan kerja yang mengikat para pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja dapat di katakan baik apabila para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan berkerja dengan optimal, aman, sehat, dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak yang tidak baik pula bagi perusahaan karena membuat para pekerjanya tidak dapat berkerja secara efisien.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

### **2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja**

#### **1) Lingkungan kerja fisik**

Menurut Sedarmayanti (2001:21), 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.



Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan saat bekerja, fasilitas kerja.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

#### 2) Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sadarmayanti (2001:31), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Alex Nitisemito (2000:171-173) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

### **2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah : a) Penerangan/cahaya di tempat kerja. b) Temperatur/suhu udara di tempat kerja. c) Sirkulasi udara di

tempat kerja. d) Kebisingan di tempat kerja. e) Keamanan di tempat kerja f) fasilitas kerja

#### **2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Siagian (2004:289) menjelaskan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik diperusahaan maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan kedisiplinan kerja karyawan guna mencapai produktifitas.

Menurut Tohardi (2002:132) “ jika lingkungan kerja yang tidak baik tentunya akan memberikan dampak negatif terhadap para pekerja, yaitu dapat mengamankan semangat kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan produktifitas kerja.

### **2.3. Motivasi Kerja**

#### **2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut dan pendorong tersebut pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Dengan demikian, motivasi

untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itu juga berbeda pula.

Motivasi merupakan kondisi psikologis dari hasil interaksi kebutuhan karyawan dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan. (Danim 2009:25). Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi prestasi kerja. (Berelson dan Stainer 2010 : 67) Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya.

Menurut Gibson (dalam Warsito 2008:99) kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan.

Kemudian menurut Flippo (2010 : 13), “motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi”.

Menurut Sondang P. Siagian (2008 : 138 ), “motivasi adalah daya yang mendorong sehingga mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan yang menjadi

tanggung jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Winardi (2010 : 73 ), “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Menurut Menurut Hasibuan (2007:142), “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai prestasi kerja”.

Dari beberapa pengertian motivasi diatas maka dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang dapat mendorong seseorang sehingga mengakibatkan orang tersebut sesuai dengan apa yang dikehendaki.

Menurut Sondang P.Siagian unsur-unsur yang mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki dapat dibagi menjadi dua yakni :

1. Kebutuhan materil, seperti besarnya upah/gaji dan penerimaan lain yang berupa uang, gula, beras dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan bukan material seperti lingkungan kerja, kesempatan maju, dan memperhatikan rasa harga diri karyawan tersebut dan lain sebagainya.

Oleh karena itu, seseorang pemimpin dituntut harus adapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan guna memotivasi semangat dan kegiatan kerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Albrow (2008 : 30) pengertian bekerja suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan prestasi kerja dan aktivitas ini melibatkan baik fungsi fisik maupun fungsi mental.

Berdasarkan dari kutipan diatas maka dapat di simpulkan bahwa bekerja merupakan aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya adalah bawaan dan mempunyai tujuan yakni mendapatkan prestasi kerja. Hal ini tidak berarti bahwa semua aktivitas tersebut adalah bekerja, hal ini tergantung kepada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut.

Apabila kemampuan dianggap tetap karena keterampilannya memenuhi standar pada waktu penempatan, maka hasil kerja sepenuhnya akan tergantung kepada motivasi. Semakin baik pimpinan perusahaan dalam memotivasi karyawan maka semakin tinggi hasil kerja yang dapat dicapai, atau dengan kata lain setiap penambahan terhadap motivasi kerja akan semakin meningkat hasil yang diperoleh.

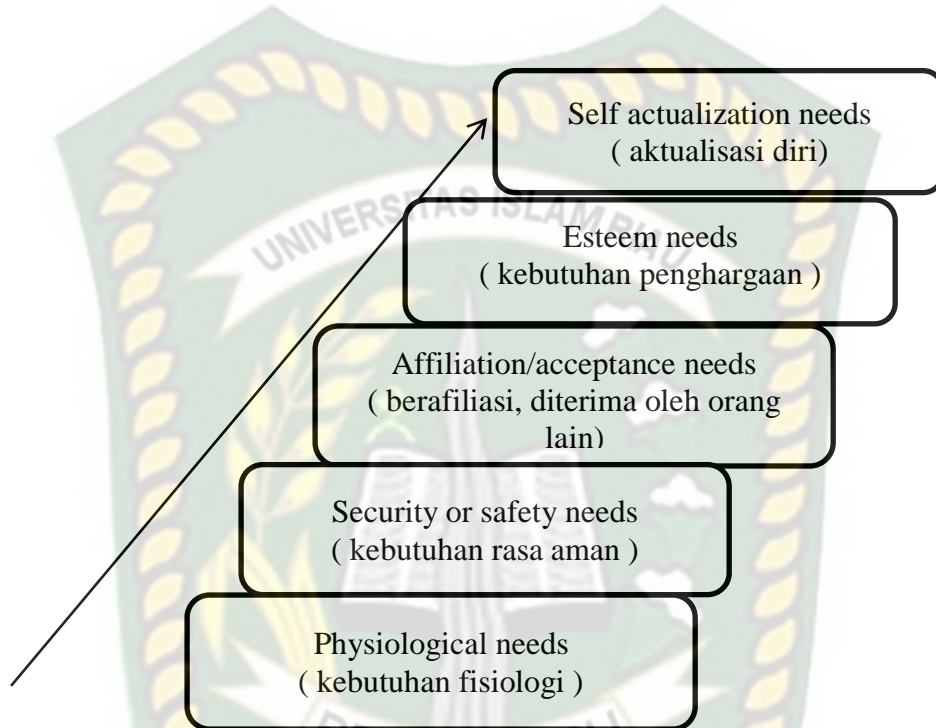
### **2.3.2 Teori motivasi**

Menurut rivai (2012:458) ada beberapa teori motivasi diantaranya :

#### **a. Hierarki kebutuhan Abraham Maslow**

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Wibowo (2007:323). Menurut

maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, yaitu : kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, seperti terlihat pada gambar :



Sumber : Soekidjo (2009)

Diagram diatas menjelaskan bahwa tuntutan dan rangkaian kebutuhan seseorang selalu mengikuti alur yang dijelaskan oleh teori Maslow. Semakin keatas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya.

#### 1. Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*)

Menurut Maslow, kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan-kebutuhan yang sangat penting bagi manusia yakni : sandang, pangan dan papan ( pakaian, makanan, dan perumahan). Akan tetapi maslow memperingatkan bahwa

kebutuhan ini mempunyai kekuatan untuk menarik individu kembali kesuatu pola kelakuan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan.

1. Kebutuhan rasa aman (*security or safety needs*)

Kebutuhan rasa aman mempunyai bentangan yang sangat luas, mulai dari rasa aman dari ancaman alam, misalnya hujan, rasa aman dari orang yang jahat atau pencuri, rasa aman dari masalah kesehatan atau bebas dari penyakit, sampai dengan rasa aman dari ancaman dikeluarkan dari pekerjaan. Bentuk lain, dari pemuasan kebutuhan ini adalah dengan memberikan perlindungan asuransi kepada para karyawan.

2. Berafiliasi, diterima orang lain (*affiliation/acceptance needs*)

Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersosialisasi dengan orang lain dapat diwujudkan melalui keikutsertaan seseorang dalam suatu organisasi atau perkumpulan-perkumpulan tertentu.

Dalam mewujudkan dirinya sebagai makhluk social tersebut, manusia membutuhkan atau menginginkan kebutuhan-kebutuhan social antara lain terdiri dari:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup.
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap orang merasa dirinya penting.
- c. Kebutuhan akan perasaan “kemajuan”, dan tidak seorang pun yang menyukai kegagalan dalam tugas atau pekerjaan apa pun.
- d. Kebutuhan akan perasaan “ikut serta” atau berpartisipasi

1. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*)



Kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita. Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

## 2. Aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan potensi optimal, untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pemimpin perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

### b. McClelland's Theory Of Needs

David McClelland (1961) dalam Mangkunegara (2001:97) mengemukakan tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. McClelland theory of need memfokuskan kepada tiga hal yaitu :

- a. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need of achievement*); kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
- b. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*); kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
- c. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*); hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi.

Dari teori ini dapat ditarik kesimpulan motivasi berbeda-beda dalam diri seseorang sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

c. Teori X dan Y

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia; negatif dengan tanda label “X” dan positif dengan tanda label “Y”. McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut:

Teori X merumuskan asumsi seperti :

- a. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari dan bermalas-malasan dalam bekerja.
- b. Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
- d. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Sebaliknya teori Y memiliki asumsi sebagai berikut :

- a. Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.

- b. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- c. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya melulu dari kalangan top manajemen atau dewan direksi.

Dari teori ini dapat di simpulkan bahwasanya semua manajer seharusnya menggunakan kedua jenis motivasi tersebut. Masalah utama dari teori ini adalah proposi penggunaannya, dan juga kapan akan menggunakannya. Para pemimpin yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, mereka akan lebih banyak menggunakan motivasi teori X (negatif). Sebaliknya jika pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja, ia akan banyak menggunakan motivasi yang positif. Walaupun demikian tidak ada seorang pimpinan pun yang tidak pernah menggunakan motivasi negatif. Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya haruslah mempertimbangkan situasi dan orangnya. Sebab pada hakikatnya setiap individu adalah berbeda antara yang satu dengan yang lainnya.

#### d. Teori ERG

Claytoon Alderfer dalam Mangkunegara (2001:98) menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu:

- a. Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik.
- b. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan didalam masyarakat.

c. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan didalam potensi tertentu dan berkembang secara terus menerus.

e. Teori Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg dalam Wibowo (2007:323) yang dikenal dengan Herzberg's Two Factors Motivation Theory. Menurut teori ini, ada dua factor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya yakni :

1. Faktor-faktor penyebab prestasi kerja (*satisferr*) atau factor motivasional.

Faktor penyebab prestasi kerja ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi intrinsik. Faktor motivasional (prestasi kerja) ini mencakup anantara lain :

- a. Prestasi (*achievement*)
  - b. Penghargaan (*recognition*)
  - c. Tanggung jawab (*responsibility*)
  - d. Kesempatan untuk maju (*possibility of growth*)
  - e. Pekerjaan itu sendiri (*work*)
2. Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan ( *dissatisfaction* ) atau faktor-faktor hygiene :
- a. Kondisi kerja fisik
  - b. Hubungan interpersonal
  - c. Kebijakan dan administrasi perusahaan
  - d. Pengawasan

- e. Gaji
- f. Keamanan kerja

### 2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edi (2010:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

#### 1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

##### a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang harus dipenuhi. Untuk mempertahankan hidupnya seseorang mau mengerjakan apa saja yang bisa dikerjakan dan tidak penting apapun itu pekerjaannya asalkan seseorang itu dapat mempertahankan demi kelangsungan hidupnya. Keinginan seseorang untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

1. Memperoleh kompensasi yang memadai
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
4. Keinginan untuk dapat memiliki
5. Keinginan untuk dapat memiliki suatu barang atau benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

##### b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi,

orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pularus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diterima apabila yang bersangkutan termasuk pemalas.

c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
  2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
  3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
  4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- d. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi untuk bekerja.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda – beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal – hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya prestasi kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat :

1. Hak otonomi
2. Variasi dalam melakukan pekerjaan
3. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran

4. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

## 2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor – faktor eksternal adalah :

### 1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini juga memengaruhi seperti tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada ditempat tersebut terjalin dengan baik.

### 2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Karena seseorang bekerja mengharapkan suatu imbalan dari pekerjaannya. Dengan demikian, kompensasi ini merupakan motivasi bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

### 3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa memuat kesalahan.

### 4. 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 melakukan pekerjaan.

#### 5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

#### 6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini disebut juga dengan peraturan yang berlaku bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

Dorongan – dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu, yang jika tercapai akan memuaskan kebutuhan dan menurunkan ketegangan. Orang yang termotivasi dalam bekerja akan memberikan upaya maksimum dalam menunjang tujuan-tujuan kelompok dan organisasinya. Sedangkan seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam bekerja. Dalam manajemen, ada baiknya seorang manajer dapat mengetahui dan memotivasi karyawannya dengan tepat sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang setinggi-tingginya.

### 2.3.4 Jenis-jenis Motivasi

Motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

#### a. Motivasi Positif



Adalah proses mempengaruhi seseorang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara yang kemungkinan mendapatkan “hadiah”. Dengan adanya motivasi positif memberikan dorongan pada setiap karyawan yang ingin mendapatkan hadiah yang mungkin bewujud tambahan uang, bonus dan pada umumnya pemberian motivasi positif akan memberikan/menimbulkan peningkatan semangat, mengurangi keluhan, dan secara umum mengurangi kesulitan.

**b. Motivasi Negatif**

Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah kekuatan ketakutan. Kekuatan ketakutan bisa dilakukan dengan memberitahukan bahwa kemungkinan bisa kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya, haruslah mempertimbangkan situasi dan orangnya. Sebab pada hakikatnya setiap individu adalah berbeda antara satu dengan yang lain.

**2.3.5 Penelitian Terdahulu**

Berikut ini dapat dilihat hasil penelitian terdahulu yang mengacu pada penelitian ini :

**Tabel 2.3.5  
Penelitian Terdahulu**

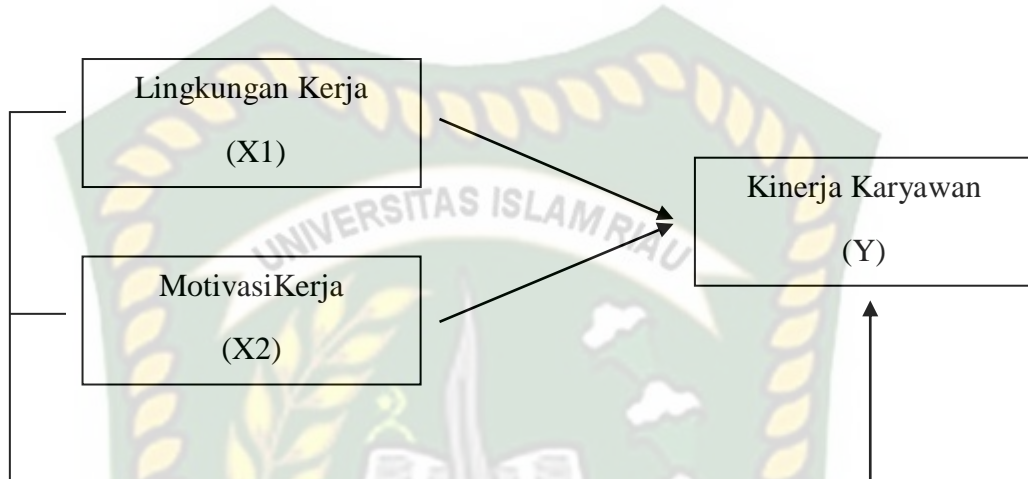
<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>JUDUL</b>	<b>POPULASI DAN SAMPEL</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>
<b>1</b>	Daniel Surjosuseno (2015)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap	Populasi dalam penelitian adalah karyawan bagian produksi di UD	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan lebih besar

		kinerja karyawan pada bagian produksi UD pabrik ada plastic	Pabrik Ada Plastic. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 orang.	dibandingkan dengan motivasi kerja pada UD Pabrik Ada Plastic.
2	Cynthia Novita Hidayat (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KANTOR PT. KERAMIK DIAMOND INDUSTRIES	Sampel dalam penelitian ini 100 karyawan PT. KERAMIK DIAMOND INDUSTRIES	Variabel Motivasi kerja lebih besar berpengaruh secara signifikan dari variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KANTOR PT. KERAMIK DIAMOND INDUSTRIES
3.	Mohammad Hairul Imam, M. Djudi Mukzam, Yuniadi Mayowan (2016)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo)	Jumlah sampel dalam penelitian ini 45 karyawan PT PLN (Persero) pelayanan dan jaringan Area situbondo	Variabel motivasi kerja lebih besar berpengaruh secara signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) pelayanan dan jaringan Area situbondo

Sumber : Jurnal

### 2.3.6 Struktur Penelitian

Adapun struktur penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



### 2.3.7 Hipotesis

Berdasarkan Permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: “Diduga Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja Karyawan pada bagian produksi PT. Rotte Ragam Rasa (PT. RRR) Pekanbaru”.