

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi pada dasarnya berasal dari bahasa latin yaitu "*Movere*" yang artinya "bergerak". Berdasarkan kata tersebut, maka lahirlah berbagai definisi tentang motivasi. Motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien [5]. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorong untuk bertindak sesuatu [5].

Motivasi diartikan sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*Direction*), dan usaha terus menerus (*presistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka [6].

Motivasi bagi karyawan penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa motivasi dibutuhkan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja.

Pekerjaan yang di lakukan oleh seseorang manajer adalah memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut. Oleh karena itu seorang manajer dituntut pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karakteristik pegawainya, suatu kebutuhan

yang dilandasi oleh motif dengan penguasaan manajer terhadap perilaku dan tindakan yang dibatasi oleh motif, maka manajer dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi. Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan pendek, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

2.1.1.2 Teori Motivasi

Motivasi, suatu pokok yang membangkitkan rasa ingin tahu serta rumit, telah merangsang minat para akademisi maupun praktisi selama bertahun-tahun. Barangkali disebabkan adanya minat ini, banyak teori motivasi yang telah dilahirkan; masing-masing dengan kelebihan-kelebihan serta kekurangan-kekurangannya. Ada beberapa asumsi landasan dan dasar yang diperlukan guna memahami teori motivasi. Adapun beberapa teori motivasi diantaranya adalah teori Mc Gregor (Teori X dan Y), teori A.H. Maslow (teori hierarki kehidupan), serta teori Frederick Herzberg (teori dua faktor) [5].

1. Teori Mc Gregor (Teori X dan Y)

Teori Mc Gregor, sering disebut Teori X dan teori Y Mc Gregor. Professor Douglas Mc Gregor dari Massachusetts Institute of Technology, mengadakan suatu pembahasan mengenai faktor motivasi yang efektif. Ia menyatakan bahwa ada dua pendekatan atau filsafat manajemen yang mungkin diterapkan dalam perusahaan. Masing-masing pendekatan itu mendasarkan diri pada serangkaian asumsi mengenai sifat manusia yang dinamainya Teori X dan Teori Y. Menurut teori X ada empat asumsi yang dimiliki oleh manajer adalah :

- a. Pada dasarnya karyawan tidak menyukai pekerjaan sebisa mungkin menghindari.
- b. Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka harus dipaksa, dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin.
- d. Sebagai karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Sedangkan menurut teori Y ada empat asumsi positif yaitu :

- a. Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan seperti halnya istirahat atau bermain.
- b. Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari, dan tanggungjawab.
- d. Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

2. Teori A. H. Maslow (Teori Hierarki Kebutuhan)

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul “*Motivation and Personality*.” Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological*) meliputi rasa lapar, haus, tempat tinggal, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Kebutuhan akan rasa aman (*safety*) meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- c. Kebutuhan sosial (*social*) meliputi rasa kasih sayang, kepedulian penerimaan dan persahabatan.
- d. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem*) meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti penghormatan diri, otonomi dan pencapaian. Untuk faktor-faktor penghargaan eksteral seperti status dan pengakuan.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

3. Teori Frederick Herzberg (Teori Dua Faktor)

Herzberg mengembangkan gagasan bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya. Rangkaian kondisi pertama disebut faktor motivator, sedangkan rangkaian kondisi kedua diberi nama faktor *hygiene*. Adanya kedua faktor tersebut, menyebabkan ada orang yang menyebutkan gagasan

Herzberg dengan nama: “konsep faktor motivator/*hygiene* dari Herzberg”, ada pula yang memberi nama: teori dua faktor daripada kepuasan kerja.

Menurut teori Herzberg, faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terdiri dari :

- a. *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)
- b. *Recognition* (pengakuan)
- c. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- d. *Responsibilities* (tanggung jawab)
- e. *Advancement* (pengembangan)

Rangkaian faktor-faktor motivator di atas, melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*jobcontent*); yakni kandungan kerjanya, prestasi yang dicapainya dan peningkatan dalam tugasnya [5].

Selanjutnya, faktor-faktor kedua (faktor-faktor *hygiene*) yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai (demotivasi), terdiri dari [5]:

- a. *Company policy and administration* (kebijaksanaan dan administrasi perusahaan)
- b. *Technical supervisor* (supervisi)
- c. *Interpersonal supervision* (hubungan antarpribadi dengan atasan)
- d. *Working condition* (kondisi kerja)
- e. *Wages* (gaji)

Bila faktor-faktor *hygiene* ini diperbaiki maka tidak ada pengaruhnya terhadap sikap kerja yang positif, tetapi kalau dibiarkan tidak sehat, maka pegawai hanya akan merasa kecewa atau tidak puas saja. Faktor *Hygiene* melukiskan hubungan kerja dengan konteks atau lingkungan dalam mana pegawai melaksanakan pekerjaannya (*jobcontext*).

2.1.1.3 Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi terbagi menjadi dua jenis motivasi yaitu:

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apa pun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan.

Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka [7].

Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu [8]:

a. Kebutuhan

Seseorang melakukan aktivitas (kegiatan) karena adanya faktor-faktor kebutuhan baik biologis maupun psikologis.

b. Harapan

Seseorang dimotivasi oleh karena keberhasilan dan adanya harapan keberhasilan bersifat pemuasan diri seseorang, keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang ke arah pencapaian tujuan.

c. Minat

Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujiandan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini [7].

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah [8]:

a. Dorongan keluarga

Dorongan keluarga khususnya suami merupakan salah satu faktor pendorong (*reinforcing factors*) yang dapat mempengaruhi perilaku istri dalam berperilaku. Dukungan suami dalam upaya pencegahan kanker serviks, merupakan bentuk dukungan nyata dari kepedulian dan tanggung jawab para anggota keluarga.

b. Lingkungan

Lingkungan adalah tempat dimana seseorang tinggal. Lingkungan dapat mempengaruhi seseorang sehingga dapat termotivasi untuk melakukan sesuatu. Selain keluarga, lingkungan juga mempunyai peran yang besar dalam memotivasi seseorang dalam merubah tingkah lakunya. Dalam sebuah

lingkungan yang hangat dan terbuka, akan menimbulkan rasa ke setia kawan yang tinggi.

c. Imbalan

Seseorang dapat termotivasi karena adanya suatu imbalan sehingga orang tersebut ingin melakukan sesuatu.

2.1.1.4 Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi yaitu [9] :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan prestasi kerja karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mempertahankan kestabilan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dalam hal pemberian motivasi ini pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para karyawan pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para karyawan diberikan motivasi, baik itu motivasi positif maupun negatif.

2.1.1.5 Indikator Motivasi

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur motivasi yaitu [10]:

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja

lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang penting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal [1]. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Disiplin kerja bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja namun lebih tepat dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak [3].

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan [11].

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Dengan perkataan lain disiplin adalah unsur yang penting yang mempengaruhi prestasi dalam organisasi. Tidak ada organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi. Kedisiplinan di dalam prakteknya mengandung pengertian dua unsur yaitu :

- a. Unsur positif, yaitu sikap di dalam menjalankan tugas oknum bersangkutan ikhlas menerima tugas tersebut dan ikut bertanggung jawab atas penyelesaian dan sukses tugas tersebut.
- b. Unsur negatif, yaitu disiplin yang mati atau tidak berjiwa, disiplin yang dimiliki oleh orang yang tidak jujur jiwanya. Bilamana suatu tugas dijalankan oleh orang seperti ini, sukar dapat berkembang dan pertanggung jawabannya tidak akan baik.

Berdasarkan pendapat yang dinyatakan oleh beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana karyawan bekerja.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja, antara lain [1]:

1. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin.
2. Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.
3. Disiplin Progresif adalah proses dimana sang manajer menggunakan paksaan dan tekanan seminimal mungkin untuk memecahkan masalah kinerja, tetapi ia akan menerapkan konsekuensi bila upaya pemecahan masalah yang lebih kooperatif tidak mendapatkan hasil.

Adapun tujuan utama pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Ketika suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai dengan tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran [1].

Disiplin kerja yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahan-bawahannya. Sedangkan, pelaksanaan tindakan disiplin kerja yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara bawahan dan atasan [1].

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator disiplin kerja, antara lain [9]:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Dari beberapa indikator diatas, tujuan utama perusahaan membuat peraturan yang diberikan kepada individu yaitu untuk mendapatkan tujuan perusahaan yang seideal mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana karyawan bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya [3]. Adapula yang mengartikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok [4].

Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan 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 [3].

Lingkungan kerja harus menjadi perhatian mengingat sebahagian besar waktu tiap harinya dihabiskan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada di lingkungan kerja tersebut dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi produktifitas [12]. Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah 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.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu [4]:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

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

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri [3]. Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut [4] :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya

menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC (*Air Conditioner*) yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan [11]. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi [1].

Kinerja juga diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job* deskriptipnya. Pengertian kinerja lainnya adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta [1].

Kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran *strategic* yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan [9]. Kegiatan yang memperbaiki kinerja dari seorang karyawan sebagai berikut [13] :

1. Perbaiki prestasi kerja
2. Penyesuaian – penyesuaian kompensasi
3. Keputusan – keputusan penempatan
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Kesempatan yang adil

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang karyawan bekerja dalam perusahaan sesuai pada jenis pekerjaan yang ia kerjakan.

2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu [14]:

1. Kemampuan Individual

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan, merupakan bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan, interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang karyawan akan mempunyai kinerja yang baik, jika karyawan tersebut memiliki tingkat ketrampilan baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2. Usaha Yang Dicurahkan

Tingkat usaha yang dicurahkan dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya, merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu, walaupun karyawan mempunyai tingkat ketrampilan merupakan cermin dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya cermin apa yang dilakukan.

3. Dukungan Organisasional

Dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan (tergantung pada profesi atau jabatan). Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

Maka dapat disimpulkan faktor pendorong kinerja seseorang karyawan selain dari kemampuan individual dan usaha yang ia curahkan, seseorang karyawan juga perlu mendapatkan dukungan dari organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

2.1.4.3 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja pada dasarnya merupakan tolok ukur efisiensi sumber daya yang tersedia dalam perusahaan. Walaupun kinerja hanyalah merupakan rasio atau perbandingan namun demikian manfaat kinerja pegawai cukup besar pengaruhnya bagi negara pada umumnya dan perusahaan pada khususnya. Menurut Sunyoto kinerja karyawan dapat diukur melalui [15]:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

a. Tanggung Jawab

Merupakan kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

b. Ketaatan

Merupakan kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.

c. Kejujuran

Merupakan ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Dalam suatu penelitian diperlukan dukungan hasil – hasil penelitian yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Ada pun beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini adalah:

1. Annisa Pratiwi (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 56 dari 125 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *convenience sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan serta tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan.
2. Wandra Agus Cahyono (2016) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Victory International Future Malang). Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 77 dari 98 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Victory International Future Malang.
3. Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) dengan judul Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Yaspenlub Demak. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 30 dari 30 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian diketahui bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja tenaga pengajar. Sementara itu budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Terdapat pengaruh

yang signifikan antara variabel kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja tenaga pegajar Yaspenlub Demak.

4. Andri Setiadi (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Intern Terhadap Kinerja Karyawan UD. Rezeki Surabaya. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 34 dari 34 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian diketahui bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan komunikasi intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi, lingkungan kerja, dan komunikasi intern secara simultan terhadap kinerja karyawan UD. Rezeki Surabaya.
5. Hiskia Jonest Runtuuwu (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 30 dari 30 pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja, penempatan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja, penempatan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi di Denpasar.

Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Annisa Pratiwi (2014)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasai Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan	X ₁ : Motivasi X ₂ : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan serta tidak terdapat pengaruh yang signifikan anatara disiplin kerja terhadap kinerja

(Tabel 2.1 Sambungan)

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				karyawan. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Wandra Agus Cahyono (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Victory International Future Malang)	X ₁ : Gaya Kepemimpinan X ₂ : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Yaspenlub Demak	X ₁ : Kedisiplinan X ₂ : Lingkungan Kerja X ₃ : Budaya Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Tabel 2.1 Sambungan)

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Andri Setiadi (2013)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Intern Terhadap Kinerja Karyawan UD. Rezeki Surabaya	X ₁ : Motivasi X ₂ : Lingkungan Kerja X ₃ : Komunikasi Intern Y : Kinerja Karyawan	Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan komunikasi intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, dan komunikasi intern berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Hiskia Jonest Runtuwu (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado	X ₁ : Disiplin Kerja X ₂ : Penempatan X ₃ : Lingkungan Kerja Y: Kinerja Pegawai	Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja, penempatan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja,

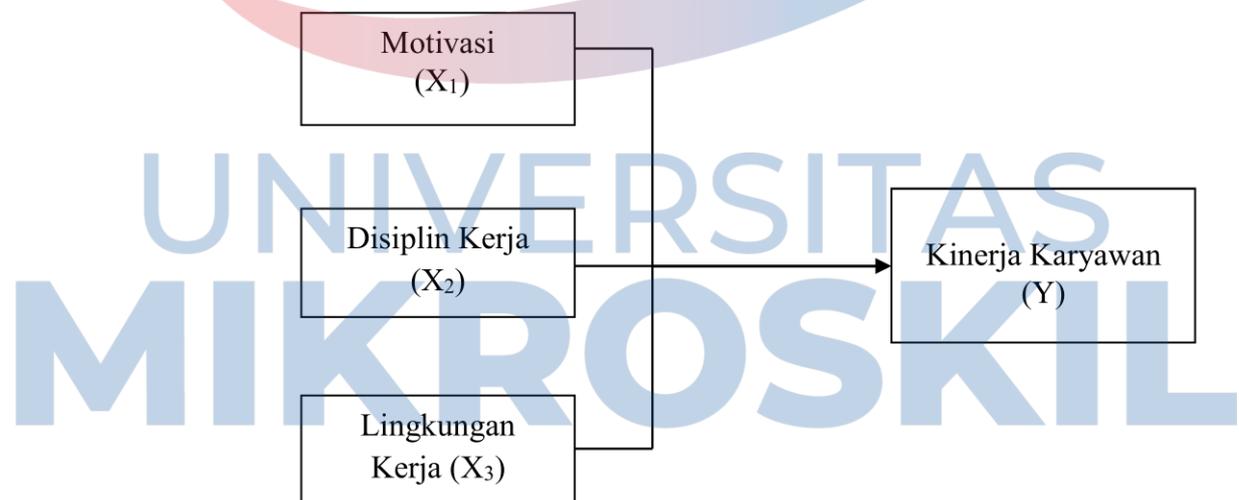
(Tabel 2.1 Sambungan)

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				penempatan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan [1]. Dalam penelitian ini tiga faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan tersebut yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, dan penerapan disiplin kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang nyamanakan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban

sementara atas masalah yang dirumuskan [16]. Bertitik tolak kerangka konseptual diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Teori pengharapan dari Victor Vroom memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya” [5].

Manusia akan termotivasi bila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik. Rendahnya motivasi karyawan dapat terlihat dari rendahnya pencapaian kinerja pegawai. Pemberian motivasi kepada karyawan dalam perusahaan atau instansi dapat diberikan dengan cara memberikan atau menyediakan apa yang menjadi kebutuhan dan apa yang menjadi keinginannya [5].

H₁ : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Harkat Sejahtera.

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjajian yang dibuat antara organisasi dan karyawan. Disiplin kerja jika tidak ditegakkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila tidak ada disiplin kerja dalam pekerjaan, para karyawan akan merasa tidak ada tanggung jawab yang besar dengan akibat yang akan ditimbulkan pasti kinerja karyawan akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya disiplin kerja karyawan akan semakin termotivasi dan akan mengerahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan kinerja dan dengan demikian dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik [17].

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [11]. Bagi seorang pimpinan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang diberikan

kepada karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah disiplin kerja yang ditimbulkan oleh kebijakan-kebijakan tersebut masih dalam keadaan wajar.

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Harkat Sejahtera.

2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya [12]. Lingkungan kerja yang buruk dipandang oleh banyak ahli sebagai hal yang tidak ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal-hal lainnya yang berakibat hasil kerja (output) yang dihasilkan karyawan akan menurun. Setiap orang baik secara individu maupun kelompok memberikan reaksi dengan sensitifitas atau kepekaan yang cukup tinggi terhadap iklim psikologis, misalnya cahaya lampu yang kurang terang, ruang yang pengap dan lain-lain [12]. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana pegawai melaksanakan tugasnya.

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Harkat Sejahtera.

2.4.4 Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Diatas telah dipaparkan keterkaitan antara masing-masing variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja seorang karyawan. Dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memang ada kaitannya dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₄ : Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Harkat Sejahtera.