

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA PERPIKIR, DAN HIPOTESIS**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja karyawan**

###### **a. Definisi Kinerja Karyawan**

Sedarmayanti (2011) mendefinisikan, “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan dengan moral maupun etika”. Sedangkan menurut Gomes (2011) “Kinerja pegawai adalah sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Robbins (2010) “kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan”.

Mangkunegara (2010) menjelaskan “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2012) menyimpulkan bahwa “kinerja merupakan apa yang telah dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, kualitas output jangka waktu kehadiran, sikap kooperatif”.

Berdasarkan definisi yang telah dijabarkan diatas penulis menyimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok organisasi setelah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan yang berupa output dengan hasil kuantitas, kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan organisasi agar mampu dicapai dan merujuk pada pencapaian tujuan organisasi tersebut dengan baik dan sesuai.

#### **b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2010) mengemukakan bahwa faktor kinerja adalah “faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*)”. Hal ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$Ability = Knowledge \times Skill$$

#### 1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan terdiri dari potensi (IQ) dan reality (*knowledge dan skill*). Artinya dengan kata lain, seseorang yang memiliki IQ diatas rata-rata dari orang pada umumnya dengan pendidikan yang mumpuni yang disertai jabatan tidak menutup kemungkinan ia dapat mampu mencapai penyelesaian pekerjaanya lebih mudah dan maksimal.

#### 2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi merupakan sikap pemimpin dan karyawan terhadap pekerjaan di lingkungan organisasinya. Mereka yang memiliki sikap mengikuti arahan dan sesuai dengan pemimpinnya akan memiliki motivasi kerja yang tinggi tetapi sebaliknya mereka yang tidak menyukai atau tidak selaras dengan pemimpinnya tidak memiliki motivasi yang tinggi justru menunjukkan ketidaknyamanan dan memiliki motivasi yang rendah. Situasi tersebut mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan, kondisi kerja dll

Sedangkan menurut: Amstrong dan Baron dalam Sedarmayanti (2011) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- 1) *Personal factors* : meliputi tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factors* : meliputi bimbingan dan dukungan yang dilakukan atasan.
- 3) *Team factors* : meliputi kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja baik dalam satu meja kerja atau divisinya.
- 4) *System factors* : meliputi adanya fasilitas dan sistem kerja yang mumpuni pekerja.
- 5) *Contextual/Situational factors*: meliputi situasi tinggi rendahnya tekanan lingkungan internal maupun eksternal.

**c. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan meliputi :

- 1) Kualitas pekerjaan yang berupa hasil yang akan diraih saat menyelesaikan pekerjaan yang meliputi: penampilan, penerimaan keluaran, ketelitian, akuisisi.
- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi : kontribusi dan seberapa besar volume pengeluaran.
- 3) Supervisi yang diperlukan, yaitu : yang berupa saran, arahan/motivasi dan perbaikan.
- 4) Kehadiran yang berupa: dapat diandalkan, dipercaya, regulasi dan ketepatan waktu.

- 5) Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, pemeliharaan dan kerusakan.

Hal tersebut terdapat dalam Dessler (2010). Selain itu Hasibuan (2012) mengemukakan ada empat unsur yang terdapat dalam kinerja meliputi:

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

Dalam empat unsur tersebut dapat terealisasi dengan dibantu oleh tiga unsur yang meliputi:

- 1) Kemampuan.
- 2) Keinginan.
- 3) Lingkungan.

Kemudian tujuan dalam kinerja meliputi:

- 1) Kemampuan dalam penyelesaian tugas baru yang ditujukan untuk memperbaiki hasil kinerja dan hal yang ada di dalamnya.
- 2) Pengetahuan baru yang akan membantu karyawan mempermudah penyelesaian permasalahan yang baru dan lebih kompleks.
- 3) Perbaikan terhadap sikap pada lingkungan dan teman kerjanya dalam satu aktivitas kerja yang sama.

- 4) Memberikan target penyelesaian aktivitas kerja.
- 5) Memperbaiki kualitas dalam segi produksi.
- 6) Memperbaiki dalam distribusi dan pengiriman..

Sedangkan menurut Nawawi (2010) terdapat tiga unsur penting kinerja yang terdiri dari :

- 1) Unsur kemampuan
- 2) Unsur usaha
- 3) Unsur kesempatan

Ketiga unsur diatas merujuk pada hasil kinerja karyawan yang telah dicapai. Dengan demikian seseorang yang memiliki kemampuan tinggi di bidang kerjanya hanya akan mencapai tujuannya apabila memiliki kesediaan dalam melakukan usaha yang terarah sesuai dengan tujuan organisasinya. Kinerja sebenarnya dapat diartikan apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan organisasi.

#### **d. Variabel yang mempengaruhi Kinerja**

Variabel yang mempengaruhi kinerja menurut McCormick dan Tifiin dalam Suharto dan Cahyono 2010.

- 1) Variabel Individu

Variabel ini terdiri dari pengalaman, pendidikan, umur, kepribadian, olkeadaan fisik dan jenis kelamin.

- 2) Variabel Situasional, dalam variabel ini ada beberapa faktor yang berhubungan yaitu :
- a) Faktor sosial dan organisasi, yang didalamnya terdapat pengalaman dan lingkungan sosial.
  - b) Faktor fisik dan pekerjaan, yang meliputi metode kerja, kebisingan, pengaturan ruang kerja, penyinaran dan temperatur.
  - c) Disiplin kerja meliputi sikap menghormati, menghargai, dan patuh terhadap peraturan yang berlaku.

## **2. Motivasi Kerja**

### **a. Definisi Motivasi**

Motivasi berasal dari kata *Movere* yang berarti “dorongan” atau daya peggerak. “Motivasi adalah dorongan atau penggerak yang datang dalam diri manusia untuk memenuhi kebutuhannya sesuai dengan keinginannya masing-masing”. (Afin Murtie, 2012). “Motivasi mempersoalkan mengarahkan daya dan potensi kerja bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan mampu mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”, menurut (Hasibuan, 2013).

Menurut Sulistiyani (2011) “Motivasi merupakan bagian dari MSDM dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan kerja dalam suatu organisasi. Dalam suatu organisasi motivasi

merupakan bagaimana seorang pimpinan membuat karyawannya melakukan pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaannya masing-masing”.

Richard L. Daft (2010) menyebutkan “Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta kekuatan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan”. Sedangkan menurut Sutrisno (2011) “Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu”. Dan menurut Kadarisman (2012). “Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian kegiatan atau perlakuan tertentu. Motivasi karyawan meliputi kinerja dan tujuan seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional”.

Berdasarkan penjabaran teori sebelumnya, menurut penulis motivasi kerja merupakan bagian dari MSDM dalam rangka pembinaan, pengembangan atau pengarahan sebagai faktor yang mampu membangkitkan kekuatan yang bersifat sebagai dorongan atau penggerak yang datang dari dalam maupun dari luar diri

seseorang yang berupa sebuah tindakan yang dilakukan untuk melakukan sebuah kegiatan maupun tugas dan kewajiban dimana dalam konteks organisasional sebagai bentuk dari penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tujuan atau pencapaian perusahaan.

### **b. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator dari Motivasi kerja ini menggunakan teori Maslow. Hasibuan (2013) teori Maslow (1943) *Malow's Need Hierarchy Theory of Human Motivation* atau Teori Hierarchy Kebutuhan dari Maslow. Terdiri dari :

#### 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang berupa kebutuhan pokok seperti makan, minum, oksigen dan sebagainya

#### 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuannya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

#### 3) Kebutuhan sosial (*Social-Need*)

Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk persahabatan, menjalin hubungan. Dalam organisasi akan berkaitan dengan

kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) *Kebutuhan Penghargaan (Esteem-Need)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan, keahlian serta efektifitas kerja seseorang.

5) *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Need)*

Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensi yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang terhadap pekerjaannya.**

Menurut Frederik Herzberg (2011), yaitu:

1). Faktor Hygiene atau maintenance meliputi :

- a) Kebijakan dan manajemen perusahaan yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan. Misalnya kebijakan yang adil dalam memperlakukan semua karyawan dan keseimbangan antara penghargaan dan hukuman

- b) Supervisi yang memuaskan. Artinya pimpinan mempercayai bahwa sehingga karyawan merasa dibimbing dan merasa tidak dicurigai.
- c) Kondisi kerja termasuk kondisi ruangan yang kondusif misalnya luas ruangan yang memadai dengan jumlah.
- d) Hubungan antar karyawan yang tidak diwarnai konflik individu. Tidak ada individu yang merasa dikucilkan dan juga hubungan antara pimpinan dan bawahan memuaskan karyawan.
- e) Status kedudukan dalam organisasi sesuai dengan potensi yang bersangkutan.
- f) Security adalah jaminan-jaminan yang dapat memberikan ketenangan karyawan seperti jaminan hari tua, kesehatan, perumahan dan lain-lain.

2). Faktor motivator meliputi :

- a) Perasaan berprestasi yaitu suatu kepuasan karyawan mendapat kesempatan menunjukkan prestasinya dan mendapat kemudahan untuk berprestasi,
- b) pengakuan oleh pimpinan atas prestasi dan potensi karyawan dengan membrikan tugas yang lebih besar wewenang dan tanggung jawab.

- c) Adanya pekerjaan yang menantang yaitu selain diberi tugas rutin yang mendapat tugas yang memerlukan upaya tertentu sehingga karyawan merasa mendapat tantangan.
- d) Adanya peningkatan tanggung jawab yaitu kesempatan bagi karyawan mendapat tanggungjawab yang lebih besar dari sebelumnya.
- e) Adanya pertumbuhan dan perkembangan yaitu kesempatan yang diperoleh karyawan untuk tumbuh dan berkembang. Misalnya karyawan yang telah menunjukkan prestasinya ditingkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilannya dengan jalan memperoleh pendidikan, latihan atau melalui mutasi rotasi.

**d. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Gomes (2010) menjelaskan motivasi melibatkan,

1). faktor individual meliputi :

- a) Kebutuhan-kebutuhan (*Needs*) adalah satu aspek psikologis yang menggerakkan makhluk hidup dalam aktivitas–aktivitas yang menjadikan acuan dalam berusaha.
- b) Tujuan-tujuan (*Goals*) adalah arah atau haluan dalam melakukan kegiatan agar mencapai tujuan.

- c) Sikap (*Attitude*) adalah suatu respon dalam memberikan sikap terhadap masalah atau situasi tertentu.
- d) Kemampuan-kemampuan (*Abilities*) adalah keahlian seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2). Faktor organisasi, meliputi :

- a) Pembayaran atau gaji (*Pay*) adalah jumlah tetap uang atau kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan oleh atasannya sebagai imbalan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b) Keamanan pekerjaan (*Job security*) adalah jaminan bahwa karyawan memiliki keamanan baik dari bahaya kecelakaan kerja atau dari hal-hal yang menyebabkan terjadinya cacat atau kematian pekerja yang ditimbulkan dari resiko dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c) Rekan kerja (*Co-worker*) adalah seseorang dengan siapa ia bekerjasama pada sebuah pekerjaan. Biasanya mengacu pada seseorang yang pada tingkat yang sama atau lebih rendah dari senioritas sebagai lawan dari manajer atau atasan.

**e. Langkah-Langkah Motivasi**

Ada beberapa langkah yang harus diperhatikan sebagai pemimpin dalam memotivasi bawahan menurut Sunyoto (2012) yaitu :

- 1) Pemimpin mengetahui apa yang dilakukan/dikerjakan oleh karyawan.
- 2) Pemimpin mampu berorientasi kepada sebuah acuan.
- 3) Setiap karyawan berbeda dalam memuaskan kebutuhannya.
- 4) Setiap pemimpin harus mampu memberikan contoh yang baik bagi karyawan atau bawahannya.
- 5) Pemimpin mampu mempergunakan keahlian yang dimilikinya dalam berbagai hal dan bidang yang dilalui.
- 6) Pemimpin harus melakukan dan membuat segala sesuatu secara realistis.

**f. Tujuan Motivasi**

Adapun beberapa tujuan motivasi menurut Sunyoto (2012):

- 1) Mendorong semangat kerja karyawan.
- 2) Mampu meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- 4) Mempertahankan Kestabilan dan loyalitas karyawan.\
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 6) Mengefektifkan perekrutan karyawan.
- 7) Menciptakan lingkungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan partisipasi dan kreativitas karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

10) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Definisi Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja menurut Danang sunyoto (2012), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”. Sedarmayanti (2011) mengemukakan “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara 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”.

Menurut Robbins (2010) “Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasional. Lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan kerja umum dan lingkungan kerja khusus. Lingkungan kerja umum adalah segala sesuatu yang diluar organisasi yang memiliki potensi memengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa

lingkungan sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung dengan pencapaian sasaran organisasi”. Suyotno (2012) mendefinisikan “Lingkungan kerja merupakan bagian yang terpenting karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya”.

Berdasarkan penjabaran teori diatas, menurut penulis lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik lingkungan kerja fisik yang langsung bersinggungan dengan pekerja maupun nonfisik yang menghubungkan antara atasan dan bawahan yang berpotensi mempengaruhi pekerjaannya baik dalam lingkungan kerja umum dan khusus yang saling bersinggungan dalam pencapaian sasaran dan tujuan kerja organisasi.

#### **b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011) diantaranya:

##### 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kemudahan dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan maupun pencahayaan yang cukup.

## 2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh atau lingkungan tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

## 3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antar kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karna sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut

jantung karna makin aktifnya peredaran darah untu memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia yang selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dan disekitarnya.

#### 4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar dengan mengadakan tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5) Kebisingan tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikendaki oleh telinga. Sebuah pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar

pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a) Konsentrasi dalam bekerja
- b) Datangnya kelelahan
- c) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

#### 7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Penggunaan *Air Conditioner* yang tepat dapat mengurangi hal itu.

#### 8) Tata warna ditempat kerja

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pada karyawan. Dalam lingkungan kerja harus memperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang dapat menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9) Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 10) Musik ditempat kerja

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana bergembira, sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan bertambah semangat kerjanya. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan

merangsang karyawan untuk bekerja. Tidak sesuainya musik dapat mengakibatkan terganggunya konsentrasi kerja.

#### 11) Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu cara untuk menjaga keamanan ditempat kerja dengan memfasilitasi dengan petugas keamanan.

#### 12) Hubungan atasan dengan bawahan

Interaksi antara atasan dengan bawahannya yang dapat memicu motivasi bawahannya dengan lingkungan yang sesuai dan mampu menahan bawahannya agar tetap dalam organisasi.

#### 13) Hubungan sesama rekan kerja

Manusia merupakan makhluk sosial yang berarti akan selalu membutuhkan kehadiran manusia lain untuk bisa melakukan interaksi agar bisa melakukan interaksi untuk kebutuhan sosialnya. Kebutuhan sosial ini terjadi diberbagai aspek kehidupan, terutama dalam lingkup lingkungan kerja. Seperti yang kita ketahui manusia adalah makhluk sosial yang

tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tanpa bantuan dan kehadiran orang lain.

### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2011) menguraikan dua belas indikator lingkungan kerja yang dibagi dalam dua aspek yaitu :

#### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

##### **a) Penerangan**

Penerangan atau cahaya besar manfaatnya bagi karyawan maupun pegawai guna mendapat keselamatan dan kemudahan dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang cukup dan sesuai dengan kebutuhan para pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Cahaya yang buruk mengakibatkan hasil dari pekerjaan yang buruk pula karena minimnya pencahayaan yang dapat menyebabkan kurang efisien dalam melakukan suatu pekerjaan.

##### **b) Temperatur Udara**

Didalam tubuh manusia selalu berusaha memberikan keadaan yang normal dalam suatu sistem sehingga apabila adanya perubahan dan perbedaan, tubuh mampu menyesuaikan diri. Daripada itu, dalam menyesuaikan diri ada beberapa batasan yang tidak boleh dilewati dalam

penyesuaiannya. Untuk berbagai temperatur yang dirasakan di berbagai tempatnya, tubuh akan mengalami pengaruh dan gejala yang ditimbulkan secara berbeda hal ini menyesuaikan dengan dimana dan dan bagaimana karyawan tersebut dapat hidup.

c) Kelembaban

Kelembaban merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur udara. Secara bersama-sama temperatur, kecepatan udara akan menghasilkan radiasi panas yang dapat mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur yang sangat tinggi akan menimbulkan oenggurangan oanas dari tubuh secara besar-besaran dikarenakan adanya sistem penguapan. Dalam tubuh manusia yang berpengaruh lain yaitu denyut jantung yang semakin cepat karena aktifnya peredaran darah untuk memperoleh lebih banyak oksigen yang dibutuhkan oleh tubuh manusia agar mampu mencapai keseimbangan tubuh dengan suhu lingkungannya.

d) Siklus udara

Dalam proses metabolisme oksigen sangat dibutuhkan untuk makhluk hidup sehingga dibutuhkannya oksigen

yang cukup banyak dilingkungan sekitar kita yang tidak tercampur dengan bau-bauan maupun udara kotor lainnya, karena akan menghambat proses metabolisme yang terjadi di dalam tubuh. Salah satu cara mengatasi udara kotor yang berada dilingkungan sekitar tempat kita bekerja adalah dengan adanya dedaunan atau tanaman yang disediakan disekitar lingkungan kerja, hal ini mampu menyalurkan tubuh untuk bekerja lebih keras dari biasanya dikarenakan udara yang kotor. Selain itu siklus udara atau tempat keluar masuknya udara harus seimbang dan sesuai dengan kebutuhan para pekerja agar udara yang di hirup oleh tubuh sesuai dengan kebutuhan tidak kekurangan maupun berlebih.

e) Kebisingan

Salah satu polusi yang mampu mengganggu para pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yaitu kebisingan. Kebisingan tersebut merupakan berbagai bunyi dan suara yang tidak dikehendaki atau yang memang tidak nyaman untuk didengar oleh telinga ketika sedang melakukan pekerjaan. Frekuensi bunyi yang tidak diinginkan jika terlalu berlebih dan dalam jangka panjang dapat mengganggu ketenangan dan fokus kerja karyawannya. Bahkan menurut pakar kebisingan yang serius dapat

mengakibatkan kematian karena seorang pekerja mampu menyelesaikan pekerjaannya dibutuhkan konsentrasi. Sehingga suara yang memang tidak seharusnya sesuai pada tempatnya harus dihindari agar membantu penyelesaian pekerjaan secara efisien dan maksimal.

f) Getaran mekanis

Getaran mekanis merupakan getaran yang dihasilkan oleh alat mekanis, yang sampai getaran ini sampai pada tubuh karyawan yang sedang bekerja dan dapat menimbulkan hal yang tidak diinginkan. Getaran mekanis sangat mengganggu konsentrasi karena ketidak teraturannya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja, timbulnya kelelahan, ketidak efisiensia, dan menimbulkan beberapa penyakit yang mengakibatkan gangguan peredaran darah dan syaraf.

g) Bau-bauan

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat disebut sebagai pencemaran, karena mampu mengganggu konsentrasi kerja, bau-bauan yang begitu tajam dapat mengakibatkan kepekaan penciuman. Hal yang dapat dilakukan dalam meminimalisir hal ini yaitu dengan pemasangan *Air Condition* (AC) secara tepat guna menghilangkan efek dari adanya bau-bauan yang tidak

sedap untuk dicium yang mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

h) Tata warna

Penataan warna yang baik perlu dilakukan dengan beberapa perencanaan yang matang agar memiliki hasil yang baik yang tidak mengganggu penglihatan mata maupun mengganggu fokus dalam bekerja. Sebaliknya penataan warna yang baik dan sesuai harus mampu membangkitkan semangat karyawannya agar mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sesuai. Penataan warna tidak dapat dipungkiri dengan adanya penataan dekorasi ruangan. Dalam hal ini warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan, sifat dan kadang pengaruh warna berpengaruh pada rasa kepekaan seseorang baik senang maupun sedih karena dalam sifat warna mampu mengikat perasaan seseorang.

i) Dekorasi

Dekorasi berhubungan langsung dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi juga sangat penting karena berhubungan langsung dengan tata letak, tata warna, dan hal lainnya yang dapat mendukung proses dalam bekerja. Apabila dekorasi disesuaikan dengan penempatan tata letak yang sesuai dapat memudahkan setiap karyawannya

dalam bekerja sehingga tidak ada kesalahan komunikasi dalam bentuk penyimpanan dan kesalahan setelah selesai digunakan.

j) Keamanan

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap aman dan sesuai dengan prosedur keadaan aman yang sesuai diperlukan dan perlu diperhatikan dalam proses bekerja. Dalam hal ini, upaya yang dapat dilakukan untuk meminimalisir dampak kejahatan maupun ketidaknyamanan bekerja dapat memanfaatkan pekerja yang bergerak dalam bidangnya seperti Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) dan lain sebagainya yang mampu mendukung tercapainya keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.

k) Musik

Menurut para ahli, musik dengan nada lembut yang mampu disesuaikan berdasarkan suanan, waktu dan tempat dimana diputarnya sebuah musik dapat membangkitkan semangat dan mampu merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, pemilihan lagu yang baik dan sesuai mampu menambah semangat dalam bekerja. Sebaliknya musik yang diperdengarkan dan diputar dengan

selektif akan mengakibatkan terganggunya konsentrasi dalam proses bekerja.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

### a) Hubungan kerja

Hubungan kerja merupakan keadaan yang terjalin dalam bekerja, misalnya hubungan dengan rekan kerja dalam satu meja, hubungan kerja dalam satu divisi, hubungan dengan rekan kerja yang berbeda divisi hingga hubungan antara atasan dan bawahan yang harus terjalin dengan baik agar memberikan hasil kerjasama yang maksimal dalam pencapaian tujuann.

### b) Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan kondisi yang sesuai dengan lingkungan dan memberikan rasa aman dan nyaman, kondisi ini disebut juga sebagai kondisi kondusif dimana kondisi yang memberikan dukungan kepada karyawan yang mampu memberikan hasil yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### **d. Unsur Lingkungan Kerja**

Unsur Lingkungan kerja meliputi :

- 1) Kondisi yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak, kelancaran dan kehidupan organisasi. Karena dalam hal ini, situasi dan kondisi akan terus berubah dan berjalan mengikuti beberapa perubahan yang dapat terjadi baik dalam lingkungan organisasi maupun hal lainnya.
- 2) Tempat atau lokasi, dalam hal ini berpengaruh dalam bagaimana cara seseorang pekerja mampu menjangkau tempat yang ditujunya yang dapat berpengaruh dengan bagaimana transportasi yang digunakan dan dipakai agar sampai pada lokasi tersebut. Lokasi yang strategis mampu memudahkan pekerja dalam menjangkau tempat bekerja yang didukung dengan kemudahan transportasi yang dilalui.
- 3) Wilayah operasi yang dijadikan sarana kegiatan organisasi. Wilayah tersebut dapat dibedakan menjadi:
  - a) Wilayah kegiatan yang menyangkut jenis kegiatan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dan sesuai dengan tujuan organisasi.
  - b) Wilayah personel yaitu berhubungan dengan semua pihak yang memiliki hubungan dan kepentingan dengan organisasi.

c) Wilayah kewenangan atau kekuasaan merupakan urusan, persoalan, kewajiban, tugas, tanggungjawab, dan kebijaksanaan yang harus dilakukan dalam batas tertentu yang mungkin tidak boleh dilampaui sesuai dengan aturan main yang ditetapkan dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini.

Hal berikut merupakan unsur lingkungan kerja yang disebutkan menurut Wursanto (2012).

## B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang dijadikan referensi dalam penulisan dan penyusunan dalam melakukan penelitian ini:

Tabel 4  
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis, Tujuan	Variabel	Metodologi	Temuan
1.	Joyce Sagita Novyanti(2015), menguji pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap Kinerja personil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Provinsi Sulawesi Tengah. ISSN: 2302-2019	<b>Variabel Independen:</b> Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3). <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda.	1. motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. 2. motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 3. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 4. disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
2.	Dewa Putu dan Ni ketut (2015), menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor pengawasan dan pelayanan Bea dan	<b>Variabel Independen :</b> Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2). <b>Variabel Dependen :</b> Kinerja	Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki positif dan kuat hubungan dengan variabel kinerja, artinya jika motivasi dan lingkungan kerja meningkat, kinerja

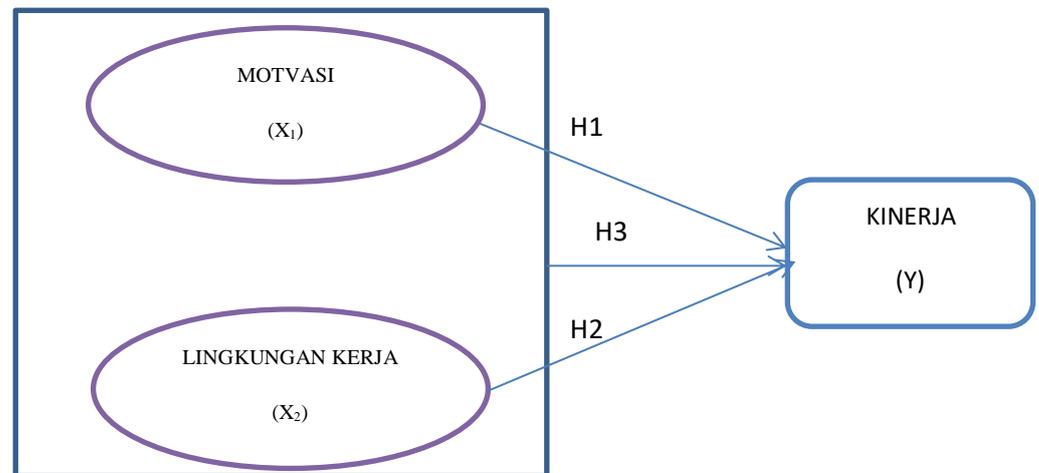
No.	Penulis, Tujuan	Variabel	Metodologi	Temuan
	Cukai tipe Madya Pabean Ngurah Rai Kabupaten Badung. ISSN : 2337-9804 E-ISSN : 2549-8843	Karyawan (Y).		juga akan meningkat dan sebaliknya.
3.	Rahmi Yuliana (2016), Menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. ISSN : 2085-5656	<b>Variabel Independen :</b> Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3). <b>Variabel Dependen :</b> Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian ini pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Syariah Semarang
4.	Benny Nugroho (2016), menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Sungkono Surabaya. ISSN : 2461-0593	<b>Variabel Independen :</b> Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2). <b>Variabel Dependen :</b> Kinerja Karyawan (Y).	Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian ini terdapat hubungan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya
5.	Yunita Ratna Sari (2016), menguji pengaruh motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sasono Anggun Jaya Surabaya. ISSN : 2461-0593	<b>Variabel Independen :</b> Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2). <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja (Y).	Regresi Linear Berganda.	Hasil pengujian ini, menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
6.	Syarah Amalia dan Mahendra Fkhri (2016), menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. ISSN : 2442-4943.	<b>Variabel Independen :</b> Motivasi (X1). <b>Variabel Dependen :</b> Kinerja (Y).	Regresi Linear Sederhana.	Hasil pengujian ini menunjukkan Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Gede Restu Mahajaya dan Made Subudi (2016), menguji pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. ISSN : 2302-8912.	<b>Variabel Independen :</b> Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). <b>Variabel Dependen :</b> Kinerja (Y).	Regresi Linear Berganda.	Hasil pengujian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat.
8.	P. Edi Sumantri (2016), menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha penjualan mobil bekas di kecamatan	<b>Variabel Independen :</b> Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2). <b>Variabel Dependen :</b> Kinerja	Regresi Linear Berganda.	Terdapat pengaruh signifikan antara faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja organisasi terhadap kinerja karyawan

No.	Penulis, Tujuan	Variabel	Metodologi	Temuan
	Purwokerto selatan kabupaten Banyumas. ISSN : 1979 – 9268 E-ISSN : 2442 – 4536	karyawan (Y)		
9.	Muchtar (2016), menguji <i>The influence of motivation and work environment on the performance of employees university PGRI Ronggolawe Tuban</i> . ISSN : 2087-4987, E-ISSN : 2549-0419.	<b>Variabel Independen :</b> Motivasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2). <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Karyawan (Y).	Regresi Linear Berganda.	Hasil dari penelitian ini motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Dina Rahmayanti dan Idham Afandi (2016), menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus: Operator Welding 1A, PT. XYZ Motor) ISSN: 2088-4842, E-ISSN :2442-8795.	<b>Variabel Independen :</b> Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kedisiplinan (X4). <b>Variabel Dependen :</b> Kinerja Karyawan (Y).	Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian ini bahwasannya yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu pada variabel kedisiplinan sedangkan untuk faktor lain hanya sebagian kecil yang berpengaruh terhadap kinerja.
11.	Mappasomba (2017), menguji pengaruh motivasi, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) wilayah Sulselrabar. ISSN: 2477-0655	<b>Variabel Independen :</b> Motivasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2). <b>Variabel Dependen:</b> Prestasi Karyawan (Y).	Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	Ronny Hardiansyah Wicaksana <i>et all</i> (2017), menguji kinerja yang dipengaruhi lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi pada karyawan perusahaan CV Panca Putra di Karanganyar. ISSN: 1979-4800	<b>Variabel Independen :</b> Lingkungan kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3). <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Karyawan (Y).	Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
13.	Muchamad Ressa Farizki (2017), menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Medis RSUD. E-ISSN : 2461-0593	<b>Variabel Independen:</b> Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2). <b>Variabel Dependen :</b> Kinerja karyawan (Y).	Regresi Linear Berganda.	Hasil Penelitian ini, Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya
14.	Victoria Araujo <i>et all</i> (2019), <i>The Effect of leadership style and work environment on employee performance</i>	<b>Variabel Independen:</b> Gaya Kepemimpinan (X1),	Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian ini, gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial pada kinerja, dan

No.	Penulis, Tujuan	Variabel	Metodologi	Temuan
	<i>of Bnctl Branch Bank(Banco Naxional De Comercio De Timor-Leste).</i> ISSN: 2597-4750, E-ISSN: 2597-4785	Lingkungan Kerja (X2). <b>Variabel</b> <b>Dependen:</b> Kinerja Karyawan (Y).		lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.
15.	Hendri Sembiring (2020), menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. ISSN: 2086-681X, E-ISSN:2654-8216	<b>Variabel</b> <b>Independen :</b> Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2). <b>Variabel</b> <b>Dependen :</b> Kinerja Karyawan (Y).	Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian ini, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir digunakan untuk mengarahkan dan memfokuskan penelitian untuk berpikir secara sistematis dan analitis pada hasil pencapaian yang ingin didapatkan oleh peneliti saat melakukan penelitian berdasarkan uraian teoritis dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas. Bahwasanya terdapat banyak faktor yang dapat membantu dan membentuk dari hasil penilaian kinerja yang menggambarkan pula pengaruhnya motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan d PT bank BNI Syariah KC Bogor. Kerangka konseptual atau kerangka berpikir yang dapat tergambarkan dalam hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 1

## Kerangka Berpikir

Keterangan :

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kembali melalui hipotesis penelitian berdasarkan kerangka berpikir, rumusan masalah, latar belakang dan teori yang telah diuraikan dan dipakai akan diuji kebenarannya dengan hipotesis penelitian yaitu:

- H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit pelayanan di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bogor
- H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan unit pelayanan di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bogor
- H<sub>3</sub> : Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit pelayanan di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bogor