

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2019:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali dicitakan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

1. Indikator-indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29) indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut :

a. Balas Kerja

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasa yang dilibatkan pada organisasi.

b. Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja para karyawan yang bekerja dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitas dengan baik.

c. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d. Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap - tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

2. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:100) ada 5 prinsip-prinsip dalam motivasi kerja sebagai berikut :

a. Prinsip Partisipasi

Dalam motivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

b. Prinsip Komunikasi

Pimpinan yang mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah memotivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pimpinan mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.

d. Prinsip Pendelegasi Wewenang

Pimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misi melalui karyawan. Dalam hal ini, karyawan akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Menurut Yoyo dkk (2018:49) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Sementara menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

1. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik yang merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan saat bekerja dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan lingkungan kerja yang terjadi dari hubungan manusiawi antara karyawan dengan atasan dan rekan kerja (Sedarmayanti, 2018:31). Selengkapnya sebagai berikut :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu pertama lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti ruang kerja, meja, kursi dan sebagainya. Kedua yaitu lingkungan umum dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. (seperti : penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dekorasi, musik, keamanan dan lain sebagainya.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja atau bahkan hubungan dengan bawahan.

2. Indikator lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Menurut

Sedarmayanti (2018:21) mengungkapkan beberapa faktor pembentuk suatu kondisi lingkungan kerja sebagai berikut :

a. Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Sirkulasi udara ditempat kerja

Sumber utama udara segar dengan adanya ventilasi ruangan yang baik sehingga memudahkan pertukaran udara didalam ruangan dan terdapat tanaman disekitar tempat kerja. Kualitas udara dapat berpengaruh secara psikologis yang keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.

c. Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Kebisingan dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalaham komunikasi. Melakukan pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bsising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja. Seorang karyawan tidak dapat bekerja jika tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak, dalam keadaan tertentu kepadatan tempat bekerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan karyawan.

e. Tata warna ditempat kerja

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain. Karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

f. Aroma ditempat kerja

Adanya bau disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan

salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

g. **Keamanan ditempat kerja**

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan. Hal tersebut diperlukan guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman baik keamanan fisik karyawan dari gangguan-gangguan seperti premanisme dan mencegah pencurian pribadi karyawan.

2.1.3 Kinerja

Perkembangan zaman tidak dapat dihindari jika faktor kualitas kinerja karyawan memberi pengaruh sebagai pendorong dalam bekerja. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

1. **Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017:75) indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. **Kualitas kerja**

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dilakukan dalam pekerjaan

b. **Kuantitas**

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan

c. **Kendala kerja**

Kendala kerja adalah dapat tidaknya karyawan dalam mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan ulet dalam bekerja

d. Sikap kerja

Sikap kerja yang harus dimiliki karyawan terhadap perusahaan yaitu dengan cara kerjasama

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan perbandingan dan acuan sehingga dapat menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Selain itu menghindari persamaan dengan penelitian ini maka pada bagian ini peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu dengan penelitian yang hendak dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan judul yang penulis kaji sebagai berikut :

Pertama penelitian yang dilakukan oleh Syahrul Alamsyah (2017) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTPN Cabang Sungguminasa. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Bank BTPN Cabang Sungguminasa yang berjumlah 30 orang. Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari PT Bank BTPN Sungguminasa yang menggunakan variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka disimpulkan bahwa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan data yang diolah version 16 pada tabel *coefficients* uji hipotesis dilakukan dengan melakukan uji t dari variabel motivasi nilai thitung adalah 2,668 dan nilai pada tabel distribusi 5% 1,697. maka thitung $2.668 > t_{tabel} 1.697$. Dengan taraf signifikan 0,013, karena signifikansi $0,013 < 0,05$ maka uji hipotesis H_0 ditolak yang konsekuensinya H_a diterima yang dalam artian motivasi memiliki pengaruh akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Variabel lingkungan kerja memiliki nilai thitung 2.950, maka thitung $2.950 > t_{table} 1.697$ dengan taraf signifikan 0,006, karena signifikansi $0,006 < 0,05$ artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Btpn Cabang Sungguminasa. Berdasarkan model Summaryb menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan R yaitu sebesar 0.749 dan di jelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi R square (R^2) sebesar 0,560, yang mengandung pengertian presentase

bahwa pengaruh variabel terikat adalah sebesar 56,0% sedangkan 44% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kedua penelitian yang dilakukan oleh Depi Nursiati (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun yang berjumlah 43 orang. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,315 > 2,023$ atau $sig < 0,05$ berarti variabel lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 31,2%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,260 > 2,023$ atau $sig < 0,05$ berarti variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,056 + 0,147X_1 + 0,347X_2$ dan hasil analisis menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,568 > 3,28$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ besarnya pengaruh lingkungan dan motivasi terhadap kinerja karyawan 40,4% atau peran lingkungan dan motivasi secara bersama-sama menjelaskan kinerja karyawan sebesar 40,4%.

Ketiga penelitian yang dilakukan oleh Sudjatmoko dan Umi Rusilowati (2022) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Mandiri Cabang Tangerang Selatan yang berjumlah 80 orang. Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari Bank Mandiri Cabang Tangerang Selatan. Pada variabel motivasi diperoleh rating score sebesar 3,397 berada di rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Berdasarkan hasil penelitian variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,816 berada di rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,948 + 0,772X$, nilai korelasi sebesar 0,74 atau kuat dan kontribusi pengaruh

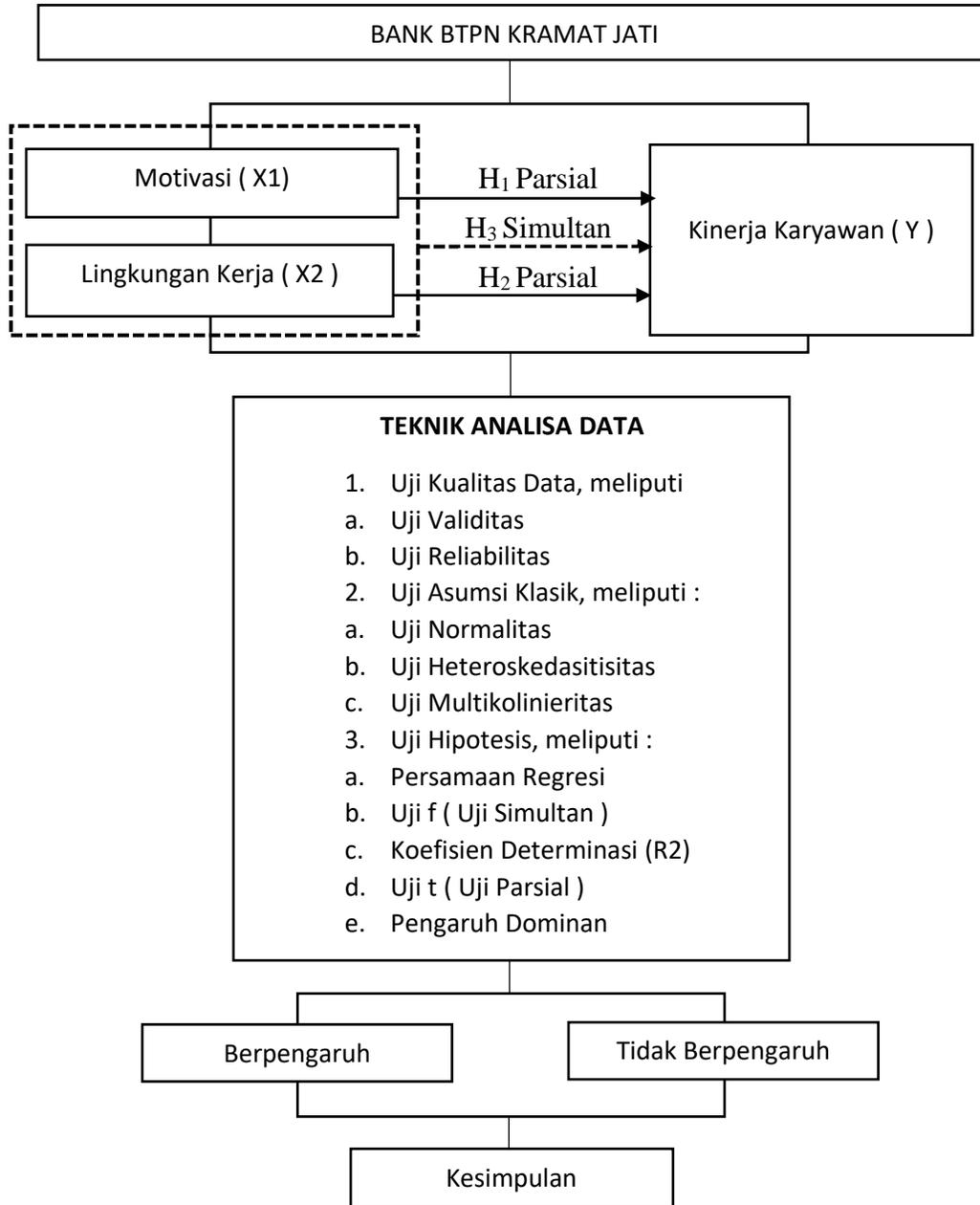
sebesar 55,1% sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,776 > 1,991)$.

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Analisis	Hasil
Syahrul Alamsyah (2017)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTPN Cabang Sungguminasa	Motivasi Lingkungan kerja Kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji regresi 0,749 2. Uji f, semua variabel x berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Depi Nursiati (2019)	Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun	Lingkungan Kerja Motivasi Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Sederhana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil uji regresi 0,636 2. Uji f, semua variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Sudjatmoko dan Umi Rusilowati (2022)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan	Motivasi Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil uji regresi 0,742 2. Uji f, variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber : Penulis 2022

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN Kramat Jati.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN Kramat Jati.

2. Hipotesis 2

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN Kramat Jati.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN Kramat Jati.

3. Hipotesis 3

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara simultan motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN Kramat Jati.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN Kramat Jati.