

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif yang berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2018:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya menurut Duha (2020:43) motivasi adalah sesuatu atau hal yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak yang lain, agar pihak yang lain tersebut tergerak, terpengaruh, atau tertantang untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong atau menggerakkan seseorang agar mau melakukan pekerjaan atau kegiatan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

2.1.1.1 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2018:221) mengungkapkan bahwa:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan

6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.1.2 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2018:222) metode-metode motivasi ada dua yaitu:

1. Metode langsung

Motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Misalnya memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.

2. Metode tidak langsung

Motivasi yang diberikan yaitu merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang nyaman dan lingkungan pekerjaan yang baik.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Hasibuan (2018:229) ada beberapa faktor dari motivasi antara lain:

1. Prestasi

Prestasi yang diraih (*achievement*) adalah hasil kerja yang memuaskan dan mencapai hasil sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

2. Pengakuan

Pengakuan dari atasan kepada bawahan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan serta pengakuan dari orang lain juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

3. **Tanggung Jawab**
Tanggung jawab merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja, semakin tinggi tanggung jawab yang diberikan akan semakin memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi.
4. **Peluang Untuk Maju**
Peluang yang diberikan perusahaan terhadap karyawan membuat karyawan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan.
5. **Kondisi Lingkungan Kerja**
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar 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 ditempat tersebut.
6. **Kompensasi**
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2018:224) ada 4 indikator motivasi yaitu:

1. **Kebutuhan Fisik**
Kebutuhan fisik dapat berupa pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.
2. **Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan**
Kebutuhan rasa aman dan keselamatan yaitu dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.
3. **Kebutuhan Sosial**
Kebutuhan sosial yaitu dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, penyelesaian masalah secara berkelompok,

kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan. Dengan begitu para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya dalam melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif, begitupun sebaliknya.

Menurut Khaeruman, dkk (2021:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja. Selanjutnya menurut Budiasa (2021:39) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaannya saat bekerja.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu keadaan yang ada di sekitar karyawan yang berbentuk fisik maupun non fisik dan dapat mempengaruhi diri pada saat bekerja.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Seseorang akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila

diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman, dan nyaman.

Menurut Sedarmayanti dalam (Simbolon, 2021:35) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut:

a. Penerangan (cahaya)

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Jika Cahaya kurang jelas, maka pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Kelembaban

Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran (karena sistem penguapan). Sehingga mempengaruhi semakin cepatnya denyut jantung, karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

c. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara di kantor dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh karyawan. Untuk itu diperlukan udara yang segar di sekitaran tempat kerja dengan adanya dukungan tanaman.

d. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan atau bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karyawan sehingga membuat karyawan terganggu. Untuk itu harus diatasi agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

e. Bau

Pemakaian AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar.

f. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan

di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga manusia (satpam) dan elektronik (cctv).

2.1.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Prihantoro (2015:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator dibawah ini:

1. Suasana Kerja
Setiap karyawan pastinya mendambakan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman tersebut mencakup cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak berisik, tenang, dan keamanan didalam kerja
2. Hubungan Dengan Rekan Kerja
Suatu faktor yang yang bisa mempengaruhi karyawan tetap tinggal pada satu organisasi adalah terdapat hubungan yang baik antar teman kerja, hubungan rekan kerja yang harmonis serta kekeluargaan yakni suatu yang mempengaruhi kinerja karyawan
3. Adanya Fasilitas Kerja
Hal ini dimaksud peralatan yang dipakai menunjang kelancaran kerja, adanya fasilitas yang lengkap dapat menunjang proses kelancaran kerja.

2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Juniarti (2021:26) kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan. Kemudian, Busro (2018:87) mengatakan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang berhasil ditunjukkan oleh pekerja dengan usaha secara sungguh-sungguh dalam rangka memenuhi tugas dan kewajiban.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses kerja dan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan. Jika proses kerja tidak dilakukan dengan baik maka hasil pekerjaan yang didapat menjadi kurang baik dan memuaskan, sehingga kinerja karyawan dinilai kurang baik juga, begitupun sebaliknya.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Widyaningrum (2019:115) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a. **Kemampuan dan Keahlian**
Merupakan suatu kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b. **Pengetahuan**
Merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c. **Rancangan Kerja**
Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- d. **Motivasi Kerja**
Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.
- e. **Kepuasan Kerja**
Merupakan perasaan senang atau gembira setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.
- f. **Lingkungan Kerja**
Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- g. **Disiplin Kerja**
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Jackson dalam (Mulia, 2021:129) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kehadiran, ketepatan waktu, dan kerja sama. Indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuantitas
Yaitu pekerjaan mengacu pada jumlah target hasil yang dilakukan oleh pekerja dalam satu jam kerja, serta melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah ketentuan aktivitas yang harus diselesaikan.
2. Kualitas
Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang mana pada jenis pekerjaan tertentu perlu diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran
Kehadiran yaitu kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin maupun tanpa keterangan yang seluruhnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Kerja Sama
Kerja sama yaitu yang mana dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan beberapa orang dalam jenis pekerjaan tetentu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian (Peneliti)	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil	Research Gap
1.	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap	-Variabel Independen (X) Komunikasi dan Motivasi	Analisis Regresi Linear	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	Persamaan: 1.Variabel (X) Motivasi

No	Judul Penelitian (Peneliti)	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil	Research Gap
	Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar (Gani Mustafa dan Muh. Magga Nurjalesta, 2023)	-Dependen (Y) Kinerja Karyawan	Berganda	komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar sedangkan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar	2. Variabel (Y) Kinerja Karyawan Perbedaan: 1. Variabel (X) Komunikasi 2. Responden adalah PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Ratnasari Sri Langgeng dan Gandhi Sutjahjo, 2021)	-Variabel Independen (X) Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja -Variabel Dependen (Y) Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil pengujian sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi berpengaruh signifikan	Persamaan: 1. Variabel (X) Motivasi dan Lingkungan Kerja 2. Variabel Dependen (Y) Kinerja Perbedaan: 1. Variabel (X) Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi 2. Responden adalah karyawan BMG Kota Batam

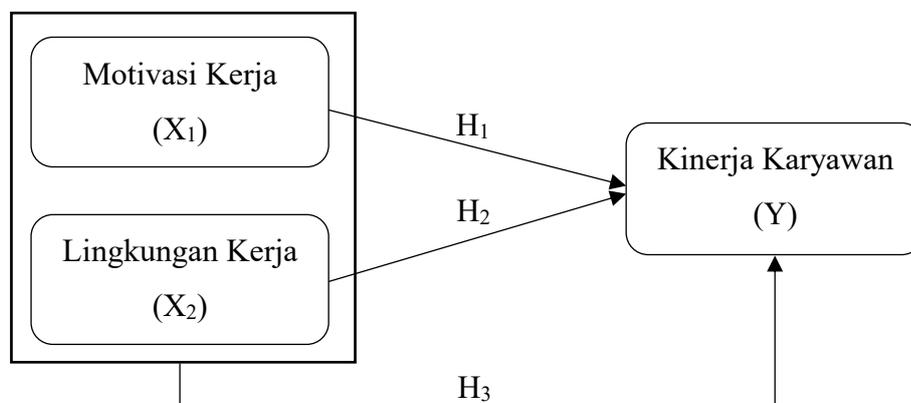
No	Judul Penelitian (Peneliti)	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil	Research Gap
				terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Alfa Scorpi (Angelia Cindy Oktaviany, dkk, 2022)	-Variabel Independen (X) Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja -Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap	.Persamaan 1. Variabel (X) Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja 2. Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan Perbedaan: 1. Variabel (X) Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pelatihan 2. Responden adalah Karyawan PT. Alfa Scorpi

No	Judul Penelitian (Peneliti)	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil	Research Gap
				kinerja karyawan, pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	
4.	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Di Surabaya (Alfaruq Debby Ammar dan Tan Evan Tandiyono, 2023)	-Variabel Independen (X) Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja -Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersamaan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan	Persamaan 1.Variabel (X) Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja 2.Dependen (Y) Kinerja Karyawan Perbedaan: 1.Variabel (X) Disiplin Kerja 2.Responden adalah Karyawan Perusahaan Keluarga Di Surabaya

No	Judul Penelitian (Peneliti)	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil	Research Gap
				terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga di Surabaya.	
5.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada (Sarip Santi dan Mustangin, 2023)	-Variabel Independen (X) Lingkungan Kerja -Variabel Dependen (Y) Kinerja	Analisis Regresi Linear	Berdasarkan hasil menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ABC Persada	Persamaan 1. Variabel (X) Lingkungan Kerja 2. Dependen (Y) Kinerja Perbedaan: 1. Responden Karyawan PT. ABC Persada

2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, kerangka pikir untuk mempermudah permasalahan yang akan dibahas dan memberikan arah dari penelitian. Maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, yaitu pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

Sugiyono (2019:99) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam hubungan ini berfungsi sebagai petunjuk jalan yang memungkinkan kita untuk mendapatkan jawaban. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka fikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang rumuskan.

Hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang
 - H_1 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang
 - H_0 : Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang
 - H_2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang
 - H_0 : Lingkungan Kerja Tidak Bepengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang
 - H_3 : Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang
 - H_0 : Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang