

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi.

1. Pengertian Motivasi

Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi. Suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan, seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan. Motivasi sangat diperlukan seseorang dalam menjalankan kretivitasnya. Dalam dunia pendidikan, seorang anak memerlukan motivasi baik dari orang tua, guru, maupun teman-temannya agar mampu meningkatkan prestasi belajarnya. Hal ini pula yang dibutuhkan seseorang dalam dunia pekerjaan. Seseorang hanya dapat bekerja dengan baik apabila mendapatkan motivasi kerja yang baik pula. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan memerlukan perpaduan baik dari diri sendiri, atasan, maupun lingkungan kerja itu sendiri. Maka dari itulah kita perlu mengetahui dan memahami bagaimana cara meningkatkan ataupun memberikan motivasi yang baik.

Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan tanggung jawab.

Menurut Lawler dalam buku yang diterjemahkan oleh Wijono (2010:20). Motivasi adalah perilaku yang dikontrol oleh pengontrolan oleh pengontrolan pusat manusia yang mengarahkan individu untuk mencapai suatu tujuan sehingga Sutarto Wijono mengemukakan bahwa “motivasi merupakan salah satu sebab atau penentu tingkah laku. Sesungguhnya suatu tingkah laku itu adalah motivasi untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:93) motivasi adalah “suatu kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya”. Motivasi dapat mengerakan pegawai agar mampu mencapai tujuan. motivasi menurut William J. McCornick dalam Mangkunegara (2013:93) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah “kebutuhan yang distimulasikan dan berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai tujuan yang puas

Berdasarkan dari pengertian diatas maka dapat diartikan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang dipengaruhi serta didorong oleh keinginan, kebutuhan, dan tujuan. Menurut Ernest McCornick dalam Mangkunegara (2013:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah “sebagai kondisi yang berpengaruh, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas penulis sampai pada pemahaman bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia dan menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk melakukan kegiatan dan dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah ke arah suatu tujuan dimana kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya.

2. Tujuan Motivasi

Menurut Sunyoto Danang (2012: 32) tujuan motivasi antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kegiatan
3. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

4. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan perusahaan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

3. Pandangan Tentang Motivasi

Terhadap berbagai macam pandangan tentang motivasi, diantaranya :

a. Model Tradisional

Model ini mengisyaratkan bahwa manajemen menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakan sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja. Lebih banyak produksi, lebih banyak menerima penghasilan. Model ini menganggap bahwa para pekerja pada dasarnya malas dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berwujud uang.

b. Model hubungan manusia

Kontak sosial pegawai pada pekerjaannya merupakan hal yang penting, bahwa kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurangan motivasi. Manajer dapat memotivasi bahwa melalui diskusi terkait kebutuhan-kebutuhan sosial mereka yang mana akan membuat mereka merasa berguna dan penting. Misalnya, para karyawan diberi kebebasan untuk membuat kepuasan sendiri dalam pekerjaan

c. Model Sumber Daya Manusia

Model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan,

tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dalam memperoleh pekerjaan yang berarti. Mereka beralasan bahwa kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik dan mereka juga tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dapat menyenangkan mereka mengemukakan bahwa para karyawan lebih menyukai kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik. Sehingga karyawan dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk melaksanakan tugas.

4. Faktor-faktor Motivasi

Menurut Petrosen dan Plowmen yang dikutip oleh Hasibuan (2010: 8), faktor-faktor motivasi yaitu :

1. Keinginan untuk hidup

Keinginan ingin hidup merupakan kegiatan utama dari setiap orang untuk mendapatkan makan dan minum untuk melanjutkan hidup.

2. Keinginan untuk suatu posisi .

Keinginan untuk suatu posisi atau jabatan ditempat dia bekerja dan menjadi salah satu alasan dia untuk bekerja.

3. Keinginan untuk kekuasaan.

Keinginan akan kekuasaan merupakan salah satu alasan mengapa seseorang mau bekerja.

4. Keinginan akan pengakuan,

Pengakuan, penghormatan, dan status sosial juga merupakan salah satu alasan seseorang mau bekerja.

5. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2012: 43) terdapat dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung :

a. Motivasi langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (*materiil* dan *non materiil*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

b. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaan. Misalnya ruang kerja, suasana kerja, serta penempatan yang tepat.

Motivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan menjadi produktif.

6. Indikator Motivasi

Indikator yang digunakan dalam variabel motivasi menurut Mangkunegara (2015: 11) adalah :

a. Penghargaan diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

b. Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

c. Kebutuhan keamanan kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

7. Dimensi Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2010:97) dimensi motivasi kerja sebagai berikut :

- a. Kebutuhan psikologis
- b. Kebutuhan keamanan
- c. Kebutuhan merasa
- d. Kebutuhan harga diri
- e. Aktualisasi diri

Menurut McClelland dalam Hasibuan (2016:95) dimensi motivasi :

- a. Kebutuhan untuk berprestasi.
- b. Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan.
- c. Antusias berprestasi tinggi.

d. Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati terdiri dari :

1. Kebutuhan untuk berafiliasi.
 - a. Keinginan untuk bekerja dengan orang lain.
 - b. Keinginan mengambil resiko.
 - c. Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.
2. Kebutuhan untuk berkuasa.
 - a. Komunikasi kepada sesama karyawan.
 - b. Pemimpin terhadap bawahannya.
 - c. Kerjasama antar karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas penulis sampai pada pemahaman bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

8. Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan

membuat orang senang mengerjakannya. Orangpun akan merasa dihargai atau diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau, oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi Mangkunegara (2015:16).

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah. Jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja pegawai yang akhirnya pegawai tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja tentunya perlu dikelola sebaik-

baiknya sehingga dapat memotivasi para karyawan dan dapat membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktivitas karyawan.

Menurut Alex S (2012: 109) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan sosial dalam perusahaan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedangkan menurut Handoko (2013 : 235) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kebutuhan karyawan dengan sendirinya karyawan akan menyadari tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi. Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi adanya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Menurut Darvis dalam Ekaningsih (2012: 21) lingkungan kerja dalam suatu organisasi memiliki arti penting bagi individu yang bekerja, karena lingkungan tersebut secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi manusia yang ada di dalamnya. Ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan lebih baik dengan baik lingkungan kerja organisasi, terdapat bukti bahwa manajer dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpinnya, kesesuaian antara individu dan organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian individu prestasi dan kepuasan dalam organisasi.

Menurut Ekaningsih (2012: 21) menyatakan bahwa salah satu kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam organisasi akan Memberikan gambaran bahwa seseorang yang bekerja akan menghasilkan *output* yang baik jika sesuai dengan organisasi dan pekerjaannya. Alasan Sederhana ialah dibalik lingkungan kerja yang baik akan menciptakan sesuatu yang nyaman dan orang akan menjadi lebih produktif.

Menurut Sedarmayanti (2011:23) lingkungan kerja adalah alat secara keseluruhan. dan materi yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode pekerjaannya, dan pengaturan pekerjaannya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam menyelenggarakan aktivitas organisasi. Sesuai keputusan menteri kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : persyaratan lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk tempat kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan

kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun *nonfisik* yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedamaryanti (2011:2) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya :

a. penerangan/pencahayaan ditempat kerja

Ditempat kerja penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

b. Temperaturan ditempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tumbuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

c. Kelembaban ditempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentasi. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuh.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas dan bau-bau an bagi kesehatan tubuh

e. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang suara tersebut dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan berbicara.

f. Getaran mekanis ditempat kerja.

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan hal yang tidak diinginkan.

g. Bau-bauan ditempat kerja.

Adanya bau-baun disekitar kita kerja dapat sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Tatawarna ditempat kerja.

Menata ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataanya, tatawarna tidak dapat dipishkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perusahaan.

i. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubunganya dengan tatawarna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan hasil ruangan kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, warna perlengkapan, dan lainnya.

j. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam kondisi aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaanya.

3. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sedamaryanti (2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedamaryanti (2011:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat disekitar

tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedamaryanti (2011:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

4. Indikator lingkungan kerja

Indikator yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja menurut Sedamaryanti (2015:211) terdiri dari :

a. Penerangan dalam ruangan

kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu keberhasilannya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

b. Udara

Didalam ruang kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan.

c. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat, oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Hasil performa karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Semuanya tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugas. Faktor kinerja karyawan juga bisa dinilai dari waktu kerja, jumlah absen, keterlambatan, dan lamanya masa kerja. Istilah kinerja berasal dari kata *job actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja menurut Mangkunegara (2015:61), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Banguni (2012: 12). adalah hasil pekerjaan yang diciptakan seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan sesuatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan untuk tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016:94) berpendapat kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Prestasi kerja tidak hanya dinilai dari hasil fisik yang telah dihasilkan oleh seseorang karyawan melainkan secara keseluruhan, yakni kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan atau hal-hal khusus yang sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya Supriahanto (2012:21).

Dari beberapa ahli diatas dapat ditegaskan bahwa kinerja karyawan adalah, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang telah dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja tidak mengendur demi kelancaran bisnis perusahaan. Sedangkan Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)

- a. Pendidikan
- b. Keterampilan
- c. Manajemen kepemimpinan
- d. Tingkat penghasilan
- e. Gaji dan kesehatan
- f. Jaminan social
- g. Iklim kerja
- h. Sarana dan prasarana
- i. Teknologi
- j. Kesempatan berprestasi

Dari beberapa ahli diatas dapat ditegaskan bahwa kinerja karyawan adalah, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalaah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapaai karyawan pada priode tertentu.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Kegiatan penilaian kinerja sendiri dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif semisal pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang dirasa kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Penilaian kinerja terhadap tenaga kerja biasanya dilakukan oleh pihak manajemen atau pegawai yang berwenang untuk memberikan penilaian terhadap tenaga kerja yang bersangkutan dan biasanya merupakan atasan langsung secara hierarkis atau juga bisa dari pihak lain yang diberikan wewenang atau ditunjuk langsung untuk memberikan penilaian. Hasil penilaian kinerja tersebut disampaikan kepada pihak manajemen tenaga kerja untuk mendapatkan kajian dalam rangka keperluan selanjutnya, baik yang berhubungan dengan pribadi tenaga kerja yang bersangkutan maupun yang berhubungan dengan perusahaan.

Dalam melakukan penilaian kinerja terhadap seorang tenaga kerja, pihak yang berwenang dalam memberikan penilaian seringkali menghadapi dua alternatif pilihan yang harus diambil: pertama, dengan cara memberikan penilaian kinerja berdasarkan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya; kedua, dengan cara menilai kinerja berdasarkan harapan-harapan pribadinya mengenai pekerjaan tersebut. Kedua alternatif diatas seringkali membingungkan pihak yang

berwenang dalam memberikan penilaian karena besarnya kesenjangan yang ada diantara kedua alternatif tersebut sehingga besar kemungkinan hanya satu pilihan alternatif yang bisa dipergunakan oleh pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian. Penentuan pilihan yang sederhana adalah menilai kinerja yang dihasilkan tenaga kerja berdasarkan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan pada saat melaksanakan kegiatan analisis pekerjaan. Meskipun kenyataannya, cara ini jarang diperoleh kepastian antara pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh seorang tenaga kerja dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan. Karena seringkali deskripsi pekerjaan yang tertulis dalam perusahaan kurang mencerminkan karakteristik seluruh persoalan yang ada.

Kebiasaan yang sering dialami tenaga kerja adalah meskipun penilaian kinerja telah selesai dilakukan oleh pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian, tenaga kerja yang bersangkutan tetap kurang mengetahui seberapa jauh mereka telah memenuhi apa yang mereka harapkan. Seluruh proses tersebut (penilaian kinerja) analisis dan perencanaan diliputi oleh kondisi yang tidak realistis semisal permainan, improvisasi, dan sebagainya. Jalan yang lebih berat bagi pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian adalah menentukan hal-hal yang sebenarnya diharapkan tenaga kerja dalam pekerjaan saat itu.

Cara menghindarkan hal tersebut biasa dilakukan manajemen adalah dengan cara menanyakan pada masing-masing tenaga kerja untuk merumuskan pekerjaannya. Meskipun cara ini sebenarnya agak bertentangan dengan literatur ketenaga kerjaan yang ada. Dengan alasan para tenaga kerja cenderung merumuskan pekerjaan mereka dalam arti apa yang telah mereka kerjakan, bukannya apa yang diperlukan oleh perusahaan. Hal ini bukan berarti tenaga kerja tidak memiliki hak suara dalam merumuskan deskripsi pekerjaan mereka. Mereka juga membantu merumuskan pekerjaan secara konstruktif, karena kesalahan bukan karena tenaga kerja tidak diminta untuk membantu merumuskan pekerjaan, tetapi karena seluruh beban pekerjaan dilimpahkan diatas pundak mereka.

Menurut Sedamaryanti dalam Widodo (2015: 202), tujuan dan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaiaan khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil yang dikerjakan
- c. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- d. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaiaan khususmya karyawan dalam bekerja

- e. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu dan perkembangannya bagi atasan yang menilai akan lebih memerhatikan dan mengenal karyawan, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2012:87) menyatakan bahwa:

“Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan” Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan hasil evaluasi kualitas serta kuantitas hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Penilaian dilakukan berguna untuk menilai secara keseluruhan hasil kerja karyawan, maka dari itu penilaian kinerja yang baik akan meningkatkan semangat kinerja karyawan.

4. Indikator Kinerja

Setiap individu atau kelompok memiliki kriteria penilaian tertentu terhadap kinerja dan tanggung jawab yang diberikan secara individual kinerja dapat ditentukan dari beberapa bidang. Didalam melaksanakan pekerjaannya indikator kinerja karyawan menurut Mulyadi (2010:10) adalah:

- a. Kualitas.

Kualittas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan.

b. Kuantitas.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari yang dilihat dari kecepatan karyawan masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

D. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian dasar satu acuan yang berupa teori-teori atau temuan temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung yaitu sebagai berikut.

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

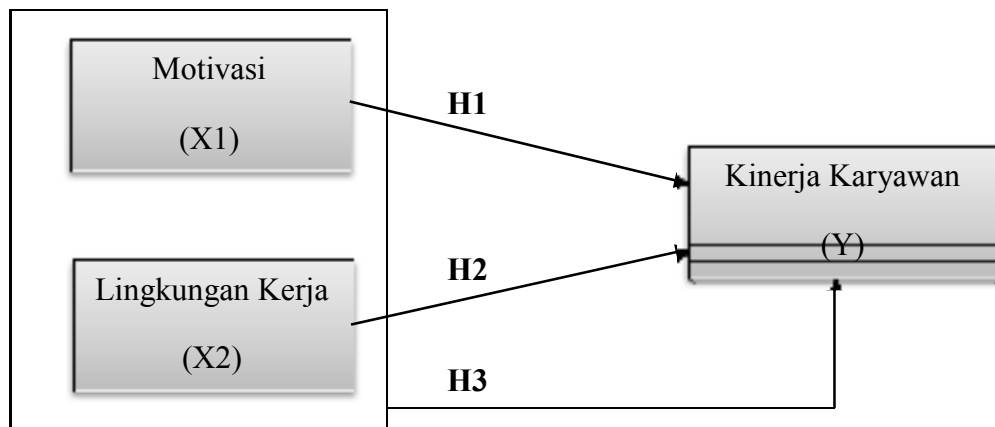
No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Metodelogi Penelitian	Hasil
1	Ruhayati [Vol 5, No 2, 2018] E-ISSN 2598-398X P-ISSN 2337-8743	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise	Analisis kuantitatif dengan menggunakan uji statistik dengan program SPSS 16 .	Dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model regresi penuh (Full Model Regression), hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise.

No	Nama Penulis	Judul Peneliti	Metodelogi Penelitian	Hasil
2	Tomy Sun Siagian (*) Hazmanan Khair (**) Vol 1, No. 1, September 2018, 59-70 ISSN 2623-2634	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS).versi 2.0.M3.	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel X1. berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel X3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat disimpulkan bahwa variabel X2. berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel X3 (kepuasan kerja). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat disimpulkan bahwa variabel X1. berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variable Y.
3	Muhammad Ehksan ISSN 1978-2586 EISSN 25974823 Volume: 13 Nomor: 1 Tahun 2019	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. hasil pengujian akurat maka penulis dalam melakukan pengujian validitas dan reabilitas ini menggunakan SPSS 22.	1. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi motivasi dan semakin kondusif disiplin kerja terhadap karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. 2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan., sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. 3. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, atau dengan kata lain Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Metodelogi Penelitian	Hasil
4	Fachreza (*) ,Said Musnadi (**) , M. Shabri Abd Majid (***) Vol. 2 no. 1 115-122 P-ISSN 2302-0199	Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Oraganisasi Terhadap Kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja bank aceh syariah dikota banda aceh	Menggunakan penelitian desain penelitian kuantitatif kausal. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum data di input ke program SPSS	1.Motivasi kerja, lingkungan kerja,budaya organisasi, kinerja karyawan dan kinerja Bank Aceh Syariah diKota Banda Aceh saat ini sudah baik . 2.Terdapat pengaruh yang signifikandan positif baik secara parsial mauopun secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budayaorganisasi terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh 3.Terdapat pengaruh yang signifikandan positif baik secara parsial mauopun secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh
5	Ragil Permanasari Vol. 2 no. 2, P-ISSN: 2251-6552	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Augrah Raharjo Semarang	sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus). Dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah semua populasi atau seluruh karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang yang berjumlah 69 orang. menggunakan alat analisis SPSS 16. Sebelumnya perlu dilakukan uji normalitas dan uji asumsi klasik untuk menghasilkan estimator linear yang valid dan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) sehingga model tersebut layak digunakan (Ghozali, 2006).	Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. Ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. Motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang dibandingkan dengan lingkungan kerja.

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Metodelogi Penelitian	Hasil
6	Wenna Junianta Turnip Vol. 10 no. 2, P-ISSN: 2087-6327	Effect of Mmotivation and work Environment on Employee Performance of PT. XYZ	Sample size using Slovin formula with 5% of galad precision. Base on calculation with Slovin formula get 105 people as sample size. Measurment variabel	-F Test (Concurrent Test) To test whether the proposed hypothesis is accepted or rejected F statistic (F test) is used. If F arithmetic <F table, then H0 is accepted or Ha is rejected, whereas if F arithmetic > F table, then H0 is rejected and Ha is accepted. If the significance level is below 0.05 then H0 is rejected and Ha is accepted. b. T-Test (Partial Test) Partial test uses t test, which is to test how far the influence of one explanatory variable / independent individually in explaining the variation of the dependent variable. Decision making based on comparisons of the calculated t value according to the significant level used is 0.05. Decision making is based on the probability values obtained from the results of data processing through the SPSS Parametric Statistics program as follows: H0 = The independent variable partially has no effect on the dependent variable. H1 = The independent variable partially influences the dependent variable. Basic decision making: 1) If probability > 0.05 then H0 is accepted 2) If the probability is <0.05 then H0 is rejected The probability value of the t test can be seen from the results of the processing of the SPPS program in the COEFFICIENT table sig column or significance (Ghozali, 2011: 98-99 in the thesis of arta adi kusuma 2013

E. Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Konseptual

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya melalui data yang terkumpul, berdasarkan uraian paradigma penelitian di atas, maka saya mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Bahwa motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). PT. Cleopatra Kreasi Nusantara.

Motivasi kerja menurut Sunyoto Danang (2012:40) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian. Karyawan yang memiliki motivasi kerja maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja.

Sedangkan menurut Sunarto (2015:10) cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan tidak terputus. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai maka kebutuhan akan terpuaskan sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apa bila kebutuhan serupa muncul.

Mangkunegara (2015: 132) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksanaan di divisi operasi PT Putra Palembang. Penelitian ini bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan level pelaksanaan di divisi operasi PT. Pusri Palembang.

H2: Bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). PT. Cleopatra Kreasi Nusantara.

Susilaningsih et al (2013:123) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai biasa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri.

Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Pegawai di dalam menyelesaikan

pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi satu kondisi lingkungan kerja baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman, dan nyaman. Menentukan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dan mampu memberikan sebuah pelayanan yang baik masyarakat Sedamaryanti (2011:213).

Sedangkan menurut Rahmawati et al (2014:67) Sehingga Hipotesis ini yang mempresentasikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdukung . Pengujian Hipotesis ini dapat mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H3: Bahwa motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). PT. Cleopatra Kreasi Nusantara.

Menurut Alex S. Nitisemito (2012: 109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedangkan menurut Handoko (2013 : 235) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kebutuhan karyawan dengan sendirinya karyawan akan menyadari tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi. Dari kedua pendapat di atas dapat

disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi adanya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Penelitian ini dari Sutrisno et al (2016:534) tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dikantor satuan polisi pamong praja kota semarang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara motivasi dan dilingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.