

BAB II

LANDASAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Latin, yaitu *movere* yang artinya menggerakkan (*to move*).

Menurut Fahmi (2018:100) “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Menurut Hamali (2018:130) “Motivasi adalah hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”.

Rumusan definisi tersebut menanggapi perbincangan yang berlangsung dalam bidang riset motivasi tentang mengapa seorang dapat bersikap antusias dan *persistence* dalam hal melaksanakan tugas. Salah satu pandangan mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan yang tidak dapat diobservasi (kebutuhan internal) memotivasi perilaku.

Menurut Mangkunegara (2013:94) “Motivasi kinerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif

berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi juga dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Dewi (2017:186) “Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu”.

Menurut Wijono (2015:54) “Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk beraktivitas karena berharap akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang”.

Motivasi juga sebagai insentif, dorongan, atau stimulus untuk bertindak di mana motivasi adalah semua hal verbal, fisik atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respons.

2.1.1.2 Indikator Motivasi

Menurut Fuad dkk (2009:156) Adapun indikator dari motivasi kerja, antara lain:

1. Keinginan untuk berprestasi.

Suatu dorongan yang terdapat dalam diri karyawan untuk meningkatkan dan memelihara kemampuannya dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan.

2. Keinginan untuk melakukan perbaikan.

Dorongan yang dimiliki agar selalu memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan terkait pekerjaan yang ada.

3. Keinginan untuk melakukan perubahan.

Dorongan untuk menciptakan sesuatu yang baru agar menciptakan suasana serta hal baru yang mampu meningkatkan produktivitas kerja.

4. Keinginan untuk melakukan senantiasa meningkatkan kemampuan kerja.

Dorongan untuk selalu belajar dalam meningkatkan kemampuan kerja baik kesalahan ataupun pengalaman kerja.

5. Keinginan untuk melakukan senantiasa meningkatkan pengetahuan kerja.

Dorongan untuk selalu belajar mengenai prosedur dan peraturan kerja yang ada di perusahaan.

2.1.1.3 Manfaat Motivasi

Menurut Hamali (2018:132) Motivasi memiliki arti penting bagi suatu organisasi atau perusahaan sebagai berikut:

1. Tingkat kinerja yang tinggi

Tugas dari setiap manajer untuk memastikan bahwa karyawan memiliki derajat motivasi yang tinggi, dengan cara memberikan insentif moneter maupun non moneter. Karyawan yang termotivasi tinggi memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi.

2. Keinginan keluar dan ketidakhadiran karyawan yang rendah

Keinginan keluar karyawan dari perusahaan dan ketidakhadiran karyawan (absensi) disebabkan oleh tingkat motivasi yang rendah pada bagian manajer. Ketidakpuasan yang dialami karyawan akan membuat karyawan tidak menikmati pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Tingkat ketidakhadiran yang

tinggi menyebabkan tingkat produktivitas rendah dalam jadwal-jadwal produksi.

3. Penerimaan perubahan organisasi

Manajemen perusahaan harus membaca dengan cepat lingkungan internal dan eksternal, karena adalah perubahan social dan evolusi teknologi pada tingkatan motivasi karyawan. Perubahan social membangkitkan aspirasi-aspirasi karyawan dan menepatkan permintaan tambahan pada organisasi, yang harus dipertimbangkan secara positif sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif.

4. Gambaran organisasi

Karyawan adalah cerminan organisasi. Para manajer harus dengan imbalan-imbalan moneter dan non moneter. Gambaran organisasi yang tinggi akan memberikan kontribusi terhadap gambaran merek dari produk dan jasa yang ditawarkan oleh perusahaan.

2.1.1.4 Bentuk-bentuk Motivasi

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam mamacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, keduanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang.

Menurut Fahmi (2018:100) Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu:

1. Motivasi eksterinsik (dari luar)

Motivasi eksterinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat

motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

2. Motivasi interinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)

Motivasi interinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2.1.1.5 Tingkatan Motivasi

Menurut Dewi (2017:23) Tingkatan motivasi tingkatan motivasi ke dalam hierarki kebutuhan dari kebutuhan yang rendah sampai yang berprioritas tinggi yang dapat mendorong orang untuk melakukan kegiatan usaha, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*)

Merupakan kebutuhan paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan. Contohnya kebutuhan makan, minum, perumahan, istirahat untuk menjaga kesehatan, serta berobat jika sakit.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Merupakan kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi. Pada kebutuhan tahap kedua ini seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan.

3. Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*);

Merupakan kenutuhan yang mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya

cinta, sayang, keluarga yang bahagia. Kebutuhan ini memperlihatkan seseorang membutuhkan pengakuan atau penghormatan dari orang lain.

4. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*),

Merupakan yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status. Pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri. Harga diri ini bergantung pada keinginan akan kekuatan, kompetensi, kebebasan dan kemandirian. Pada tahap ini seseorang memiliki keinginan kuat untuk memperlihatkan prestasi yang dimiliki, serta prestasi tersebut selanjutnya diinginkan orang lain mengetahuinya dan menghargai atas prestasi yang telah diperoleh tersebut.

5. Aktualisasi diri (*self-actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ia ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ia ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya.

Bila satu tingkat kebutuhan sudah terpenuhi, maka akan muncul tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Namun ini tidak berarti tingkat kebutuhan yang lebih rendah harus terpenuhi semuanya secara memuaskan. Bisa saja kebutuhan lebih rendah belum dapat memuaskan sama sekali, tetapi sudah muncul tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi. Dari setiap jalannya menuju pemenuhan kebutuhannya masing-masing manusia memilih jalannya masing-masing, ada yang menjalani profesionalisme menurut gelar akademisnya masing-masing

seperti dokter ilmuwan, guru dan lain-lain, ada juga yang memilih bekerja pada orang lain atau dalam sebuah instansi seperti kantor atau instansi. Namun yang paling unik adalah pemenuhan kebutuhan lewat jalan wirausaha. Kebanyakan orang berwirausaha karena tidak suka bekerja di bawah sistem yang mengikat dan ingin menjalani bisnis di tangan sendiri.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Suryatri dan Tarsial (2015: 114) “Lingkungan kerja adalah tempat kerja dan lingkungan luar kerja”.

Menurut Saleh (2011: 192) “Lingkungan kerja adalah suasana dimana pekerja melakukan aktivitas setiap harinya”.

Lingkungan kerja sebagai sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan organisasi mereka. Lingkungan kerja adalah kondisi atau situasi yang secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak dan kehidupan organisasi karena lingkungan kerja akan selalu mengalami perubahan.

Menurut Matthias dan Jusman (2010:100) “Lingkungan organisasi dalam perusahaan itu besar pengaruhnya pada produktivits kerja perusahaan, unit-unit dalam perusahaan dan para pekerja di perusahaan itu”.

Dengan kata lain lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan seperti yang dilihat oleh para karyawanya, jika para karyawan merasa lingkungannya tidak mendukung maka dapat diduga bahwa karyawan akan bertindak sesuai dengan anggapan ini, sekalipun pihak manager melakukan segala usaha untuk bersikap demokratis atau mementingkan karyawan. Semangat, gairah dan kepuasan kerja diyakini merupakan cikal bakal dari peningkatan produktivitas.

Menurut Pandi (2016:51) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Mengingat manusia yang mempunyai karakteristik yang sangat heterogen, kebutuhan yang beragam, perasaan yang berlainan, emosi yang tidak sama dan masih banyak lagi unsur yang terdapat dalam jiwa dan fisik manusia yang memerlukan penanganan secara professional untuk membuat lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja.

2.1.2.2. Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Pandi (2016:52) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Bangunan tempat kerja;

Tempat atau wujud fisik dari tempat yang dijadikan tempat untuk bekerja karyawan.

2. Ruangan kerja yang lapang;

Lokasi yang digunakan untuk ruang kerja memiliki luas sehingga karyawan merasa tidak terganggu.

3. Ventilasi udara yang baik;

Adanya tempat untuk pertukaran udara sehingga suhu udara tidak mengganggu karyawan dalam bekerja.

4. Tersedianya tempat ibadah;

Karyawan tidak mengalami gangguan terkait melaksanakan ibadah sehari-hari.

5. Tersedianya sarana angkutan karyawan.

Lokasi yang strategis memungkinkan angkutan lewat dekat dengan lokasi tempat kerja.

Kebahagiaan karyawan terhadap lingkungan kerja memberi sinyal bahwa karyawan bergairah dan bersemangat dalam bekerja, hal itu dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan akhirnya mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat, baik dan menyenangkan akan mendorong perasaan dan kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga menumbuhkan semangat karyawan untuk bekerja lebih giat terhadap beban kerja yang diberikan dan tercapai dengan efektif dan efisien. Lingkungan kerja dapat diartikan pula sebagai faktor-faktor diluar manusia baik fisik mau pun non fisik dalam sesuatu organisasi.

Menurut Pandi (2016:52) Secara umum lingkungan kerja terdiri dari, yaitu:

1. Faktor Lingkungan Fisik.

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rencana Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi di sini adalah sebagai keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan

kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. **Perselisihan Antara Pribadi dan Kelompok**

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perelisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja suatu organisasi dengan melakukan penilaian pada organisasi tersebut. Penilaian dapat dilakukan pada para karyawan dan juga para manajer.

Menurut Nofriansyah (2018:19) “Kinerja merupakan suatu hasil temuan kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orangutan hearts suatu organisasi, sesuai dengan wewenang tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara hukum, tidak melanggar hukum daripada sesuai dengan moral yang dari etika”.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka arti performance atau kinerja pegawai adalah hasilkerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukuman dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu yang dibandingkan dengan kemungkinan misalnya standar, target atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai tergolong dalam tingkatan kinerja tertentu. Apabila seorang pegawai memiliki rasa senang dan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, tentu hasilnya atau kinerjanya akan baik dan sesuai dengan yang ditugaskan oleh atasannya. Seorang apabila berkinerja dengan baik, tentu akan merasa puas dengan hasil yang diperolehnya.

2.1.3.2. Tujuan dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja pegawai yaitu tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Susanto (2017:52) “Tujuan kinerja pegawai akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personil”.

Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan.

Menurut Uha (2013:237) Terlepas dari besar, jenis, sector atau spesialisasinya, setiap organisasi biasanya cenderung untuk tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek berikut ini:

1. Aspek Finansial

Aspek finansial meliputi anggaran rutin dan pembangunan dari suatu instansi pemerintahan. Karena aspek finansial dapat dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, maka aspek finansial merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja.

2. Kepuasan Pelanggan

Dalam globalisasi perdagangan, peran dan posisi pelanggan sangat krusial dalam menentukan strategi perusahaan. Hal serupa juga terjadi pada instansi pemerintah. Dengan semakin banyaknya tuntutan masyarakat akan pelayanan yang berkualitas, maka instansi pemerintah dituntut untuk secara terus menerus memberikan pelayanan yang berkualitas prima. Untuk itu, pengukuran kinerja perlu didesain sehingga pimpinan dapat memperoleh informasi yang relevan atas tingkat kepuasan pelanggan.

3. Operasi Bisnis Internal

Informasi operasi bisnis internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan instansi pemerintah sudah seirama untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi seperti yang tercantum dalam rencana strategis. Di samping itu, informasi operasi bisnis internal diperlukan untuk melakukan perbaikan terus-menerus atas efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan.

4. Kepuasan Pegawai

Dalam setiap organisasi, pegawai merupakan asset yang harus dikelola dengan baik. Apalagi dalam perusahaan yang banyak melakukan inovasi, peran strategis pegawai sungguh sangat nyata. Hal serupa juga terjadi pada instansi pemerintah. Apabila pegawai tidak terkelola dengan baik, maka kehancuran dari organisasi sungguh sulit untuk dicegah.

5. Kepuasan komunitas dan Stakeholders

Instansi pemerintah tidak beroperasi in vacuum, artinya kegiatan organisasi berinteraksi dengan berbagai pihak yang menaruh kepentingan terhadap keberadaannya. Untuk itu, informasi dari pengukuran kinerja perlu didesain untuk mengakomodasi kepuasan dari para stakeholders.

6. Waktu

Ukuran waktu juga merupakan variabel yang perlu diperhatikan dalam desain pengukuran kinerja. Betapa sering kita membutuhkan informasi untuk pengambilan keputusan, namun informasi tersebut lambat diterima. Sebaliknya informasi yang ada sering sudah tidak relevan atau kadaluarsa.

2.1.3.3. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2010:81) Setiap indikator kinerja kemudian dibuatkan definisi konseptualnya. Misalnya, indikator-indikator hasil kerja didefinisikan sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Misalnya jumlah mobil rusak yang diperbaiki oleh mekanik dalam waktu tertentu.

2. Kuantitas hasil kerja

Misal memperbaiki mobil menurut prosedur kerja sehingga tercapai kualitas hasil kerja tinggi dan tidak menimbulkan keluhan pelanggan.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Misalnya menggunakan jumlah sumber kerja material, suku cadang, peralatan dan lain-lain yang diperlukan dalam mereparasi mobil sesuai dengan standar.

2.1.3.4. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja Pegawai Penilaian kinerja pegawai merupakan suatu proses menilai hasil karya karyawan dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja pegawai dengan membandingkannya dengan standar baku. Melalui penilaian itu kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya, dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja kongkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Menurut Fahmi (2018:204) Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.

5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta komisaris perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Indikator	Kesimpulan
1	Nurhalimah Rambe (2011)	Pengaruh Tunjangan Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Utama Medan.	Tunjangan finansial dan kinerja karyawan	Hasil penelitian menjelaskan bahwa Tunjangan Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Utama Medan
2	Catherine (2016)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Damai Indah.	Kompensasi dan kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kompensasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Damai Indah
3.	Dian Ardina (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Kreasi Acrylic Medan	Motivasi, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menjelaskan bahawa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kineja karyawan UD. Kreasi Acrylic Medan.

2.3 Kerangka Pemikiran

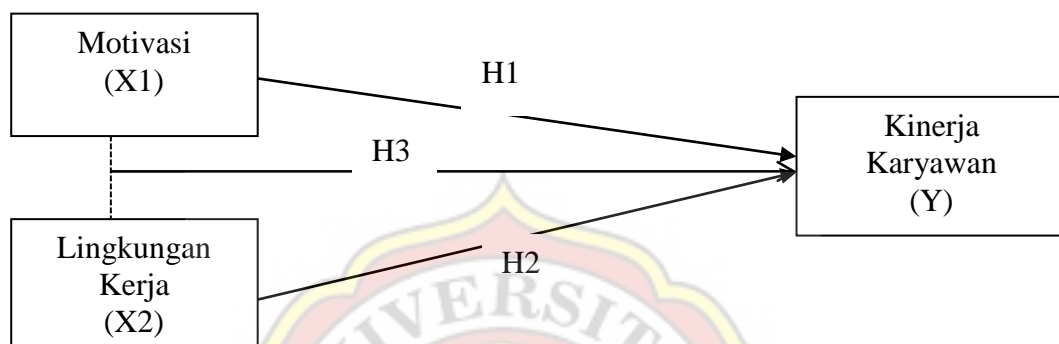
Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi sedang semakin tinggi kualitas lingkungan kerja seseorang akan meningkatkan motivasi orang tersebut.

Lingkungan yang tidak baik pada suatu perusahaan dapat mengalami ketidakpuasan para karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja menunjukkan pada keadaan atau kondisi kerja dari perusahaan kepada karyawannya, jadi sebaiknya pihak perusahaan dapat selalu memperhatikan keadaan lingkungan kerja yang tentunya akan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja tinggi sehingga produktivitasnya juga menjadi lebih baik, yang nantinya diharapkan mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan.

Perusahaan harus menyadari bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu diusahakan penyediaan lingkungan kerja yang memadai. Hal ini menunjukkan jika keadaan lingkungan kerja yang diterima karyawan memuaskan, maka karyawan akan merasa semangat dalam meningkatkan

produktivitas kerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang diterima oleh karyawan buruk maka karyawan akan merasa tidak nyaman dalam peningkatan produktivitas kerja. Adapun kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan dari perumusan masalah penelitian. .

Menurut Juliandi, dkk (2015:111) “Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya”.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jui Shin Medan.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jui Shin Medan.

H3 : Motivasi dan lingkungan kerja kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jui Shin Medan.

