

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset perusahaan yang paling penting diantara aset yang lainnya, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal dan diberi perhatian serta diharuskan memenuhi hak-haknya, selain itu sumber daya manusia adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka diharapkan perusahaan akan mampu mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Syukur (2019) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suhardi (2019), mendefinisikan kinerja karyawan merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau 2aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Husnan (2018), menyatakan perusahaan akan mengungkapkan suatu informasi jika informasi tersebut dapat meningkatkan nilai perusahaan atau mendapat keuntungan. Keuntungan itu bisa tercapai bila kinerja perusahaan efisien dan efektif. Hal tersebut bisa dilihat dari meningkatnya produktivitas. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi ada beberapa faktor pendukungnya,

salah satunya adalah faktor tenaga kerja. Faktor yang sangat penting dalam tenaga kerja adalah palaksana produksi. Dari sumber daya- sumber daya yang tersedia dalam organisasi, tenaga kerja memegang peran sentral dan yang paling menentukan.

Lingkungan Kerja Menurut (Darmadi, 2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Effendy & Fitria), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Melalui lingkungan kerja itulah sumber daya manusia dapat dimanfaatkan dengan sepenuhnya. Hal ini bisa dilakukan dengan membangun kesediaan karyawan untuk bekerja. Ini akan membantu perusahaan dalam mengamankan pemanfaatan sumber daya sebaik mungkin sehingga meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya operasi, dan meningkatkan efisiensi secara keseluruhan (Sembiring, 2020). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sofyan, 2013).

Berdasarkan hasil observasi berupa wawancara dengan Ibu Rebeca selaku karyawan bagian *Human Resource Development* pada tanggal 20 Desember 2021, peneliti mendapatkan informasi mengenai masalah yang ada di PT Indoroti Prima Cemerlang Bali yaitu mengenai kinerja karyawan yang masih

rendah. Ibu Rebeca menjelaskan bahwa rendahnya kinerja karyawan bisa jadi disebabkan oleh kepuasan kerja para karyawan yang masih rendah juga. Selain itu, beliau juga mengatakan bahwa lingkungan kerja yang ada masih belum memberikan kenyamanan dalam bekerja. Terlihat banyaknya barang-barang yang *overload* di gudang yang terletak di ruang istirahat karyawan PT Indoroti Prima Cemerlang Bali.

Adapun *research gap* pada variabel lingkungan kerja adalah penelitian oleh Sabilalo, dkk (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa peningkatan maupun penurunan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farhah, dkk. (2020), Hasyim, dkk. (2020), Sembiring (2020), Sinaga dan Hidayat (2020), Saraswati dan Widyani, (2021) menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rani dan Mayasari (2015) menemukan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun *research gap* pada variabel motivasi adalah penelitian oleh Abdullah (2018) dan Syafruddin, dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan (Hariana, 2021). Aziri (2016) berpendapat bahwa, kepuasan kerja mewakili perasaan yang muncul sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan kebutuhan material dan psikologis. Kepuasan kerja dapat dilihat di satu sisi sebagai perasaan positif dan negatif orang tersebut terhadap pekerjaannya dan sampai tingkat tertentu perasaan orang tersebut apakah dia menyukai atau tidak menyukai karyanya (Kotler, 2016). Menurut Sutrisno (2016) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam situasi kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Adapun *research gap* pada variabel kepuasan kerja adalah penelitian oleh Kristine (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa penurunan kepuasan kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Fauziek dan Yanuar (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa peningkatan maupun penurunan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengukur keberhasilan suatu organisasi didasarkan pada pencapaian kinerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pencapaian kinerja menunjukkan bahwa sistem manajemen organisasi berjalan dengan baik sehingga

meningkatkan kepercayaan organisasi internal dan eksternal.

Syukur (2019) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suhardi (2019), mendefinisikan kinerja karyawan merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Yusuf (2015) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati dan Widnyani, 2021). Kinerja karyawan adalah salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan. Karyawan yang mampu memenuhi pekerjaannya dengan kualitas dan kuantitas yang seharusnya, melakukan pekerjaan dalam waktu yang tepat dan disiplin serta mematuhi segala aturan yang ada maka mampu memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan begitu pula sebaliknya. Maka dari itu kinerja karyawan diharapkan mendapat perhatian lebih oleh suatu perusahaan, karena dengan terjadinya penurunan kinerja akan memberikan dampak yang negatif pada perusahaan itu sendiri (Sembiring, 2020).

Menurut Hasibuan (2017), kinerja adalah pengorbanan jasa, jamani, dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja adalah *output drive from processes, human or outhewise*, jadi dikatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu, sedangkan junerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

PT Indoroti Prima Cemerlang Bali merupakan salah satu industri yang bergerak dalam bidang produksi roti dengan merek dagang yaitu Mr. Bread. Adapun data penjualan PT. Indoroti Prima Cemerlang bali untuk tahun 2021 menunjukkan bahwa volume penjualan bulan februari, april, september, dan november mengalami penurunan. Pada bulan februari mengalami penurunan sebesar 612.144.922, bulan april mengalami penurunan sebesar 737.294.578, bulan september mengalami penurunan yaitu sebesar 147.103.832, dan pada bulan november mengalami penurunan sebesar 77.507.793. Akan disajikan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Penjualan PT. Indoroti Prima Cemerlang Bali
Periode 2021

Bulan	Target Penjualan/bulan	Hasil Penjualan (Rp)	Presentase
Januari	2.500.000.000	2.975.539.907	100%
Februari	2.500.000.000	2.363.394.985	94.54%
Maret	2.500.000.000	2.983.270.272	100%
April	2.500.000.000	2.245.975.694	89.84%
Mei	2.500.000.000	2.656.214.727	100%
Juni	2.500.000.000	2.674.008.079	100%
Juli	2.500.000.000	2.681.434.702	100%
Agustus	2.500.000.000	2.898.687.514	100%
September	2.500.000.000	2.751.583.682	100%
Oktober	2.500.000.000	2.767.529.187	100%
November	2.500.000.000	2.690.021.394	100%
Desember	2.500.000.000	3.367.858.087	100%

Sumber : PT Indoroti Prima Cemerlang Bali (2022)

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 20 orang karyawan pada PT Indoroti Prima Cemerlang Bali yang berkaitan dengan permasalahan lingkungan kerja yang ada masih belum memberikan kenyamanan dalam bekerja. Terlihat banyaknya barang – barang yang *overload* di gudang yang terletak di ruang istirahat karyawan. Permasalahan kepuasan kerja dapat dilihat pada indikator kebutuhan rasa aman. Karyawan berpendapat bahwa PT Indoroti Prima Cemerlang tidak memfasilitasi karyawannya dengan jaminan BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Jaminan Hari Tua dan BPJS Kesehatan. Karyawan yang sudah dan belum memiliki BPJS diminta untuk membayar iuran BPJS secara pribadi. Hal tersebutlah yang dapat menghambat kinerja karyawan, sehingga karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya sehingga tidak sesuai dengan yang diharapkan. Permasalahan kinerja karyawan terlihat pada indikator kuantitas, dimana kinerja karyawan belum sesuai dengan target yang diharapkan, tentang absensi dan keterlambatan karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoroti Prima Cemerlang Bali.

1.2 RUMUSAN MASLAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indoroti Prima Cemerlang Bali?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indoroti Prima Cemerlang Bali?
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indoroti Prima Cemerlang Bali?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

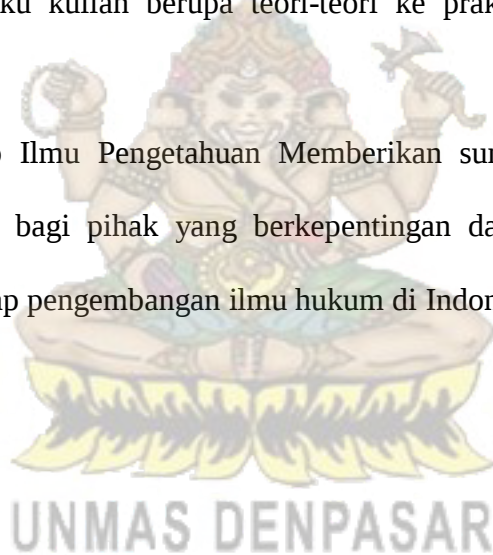
Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan di sebelumnya, peneliti ini memiliki tujuan yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indoroti Prima Cemerlang Bali
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indoroti Prima Cemerlang Bali
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indoroti Prima Cemerlang Bali

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat terhadap perusahaan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan bagi pihak perusahaan untuk mengambil kebijakan tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.
2. Manfaat terhadap penulis yaitu dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh di bangku kuliah berupa teori-teori ke praktek dalam nyata dalam perusahaan
3. Manfaat Terhadap Ilmu Pengetahuan Memberikan sumbangan pemikiran dan wacana yang luas bagi pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini serta bermanfaat terhadap pengembangan ilmu hukum di Indonesia.



BAB II

TINAJUAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1978) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan (Matana, 2017).

Salah satu karakteristik dari *goal setting theory* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreativitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi

sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Matana, 2017).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar goal setting theory adalah goals dan intentions, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal* (Matana, 2017).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan.

Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Matana, 2017).

Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Ginting dan Ariani dalam Matana (2017) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Darmadi, 2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Effendy & Fitria, 2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut (Anam, 2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017 : 28) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah:

- a) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi krayawan guna mendapat keselamatan dan kelacaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Pekerjaan pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Cahaya pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua yaitu cahaya langsung dari sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Cahaya sangat membantu pegawai dalam mengerjakan tugas agar tidak terjadinya kesalahan dalam bekerja.
- b) Temperatur di Tempat Kerja Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai teperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyusiakan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

- c) Kelembaban di Tempat Kerja Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
- d) Sirkulasi Udara Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.
- e) Kebisingan di Tempat Kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- f) Getaran Mekanis Di Tempat Kerja Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena

Bau-bauan di Tempat kerja Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

- g) bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
- h) Tata Warna di Tempat kerja Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena 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.
- i) Dekorasi atau Tata Letak Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- j) Musik Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk

dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

- k) Keamanan di Tempat Kerja 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 Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut Sedarmayanti (2017:27) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :

1. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Sudaryo (2018) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a) Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Dalam hal kebersihan ini diperlakukan tanggung jawab dari semua personel yang ada dalam suatu kantor, baik petugas

kebersihan dari instansi maupun semua pegawai yang ada.

b) Pertukaran udara

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembapan badan. Selain itu, gedung yang mempunyaip plafon yang tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang baik daripada yang plafon rendah. Demikian pula luasnya ruangan dengan jumlah karyawan yang sedang bekerja akan memengaruhi pertukaran udara.

Sedarmayanti (2017) Menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

2. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik.

3. 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.

4. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

5. Hubungan kerja antar rekan kerja

Hubungan kerja antar rekan kerja sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan kinerja karyawan.

2.1.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. (Irviani & Fauzi, 2018) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensiti*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persintence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan (Gerald, 2020). Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai

hasil yang optimal.

Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Rumangkid dkk (2017) motivasi adalah kecendrungan suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan dalam diri seseorang yang membangkitkan topan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Menurut Uhing (2019:363) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sari dkk (2018) dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah berbagai usaha atau pendorong bagi seseorang yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk melakukan pekerjaannya menjadi lebih baik dan memenuhi keinginan maupun kebutuhannya.

Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- a) **Kebutuhan hidup** Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
- b) **Kebutuhan masa depan** Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.
- c) **Kebutuhan harga diri** Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.
- d) **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja** Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisik, yakni kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan sexual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada karyawan.
- b) Kebutuhan rasa aman, yakni kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
- c) Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
- d) Kebutuhan akan penghargaan, yakni kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan karyawan, karena karyawan perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

- e) Kebutuhan aktualisasi diri, yakni kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada karyawan bawahan agar dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Menurut Hafidzi dkk (2019) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Mangkunegara (2017) mendefenisikan kepuasan kerja *is the way an employee feels about his or her job*” Kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya. Menurut Wibowo (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan, dinyatakan sebagai derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas–tugas pekerjaan, tempat kejadian hubungan dengan sesama pekerja.

Menurut Luthans (2016) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Robbins (2016) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang diyakini serta apa yang seharusnya diterima.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

2. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kepuasan kerja menurut Mariana dan Irfani (2015) sebagai berikut:

- a) Faktor yang ada pada diri pegawai seperti kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b) Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungankerja.
- c) Faktor kondisi kerja. Beberapa faktor kondisi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, dan keamanan kerja.
- d) Faktor yang ada pada diri pegawai seperti kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- e) Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungankerja.

- f) Faktor kondisi kerja. Beberapa faktor kondisi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, dan keamanan kerja.
- g) Faktor kesehatan. Faktor ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena dipengaruhi oleh beberapa hal seperti makanan, kebersihan, air minum dan pelayanan kesehatan.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2016:181-182) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Pekerjaan itu sendiri (*work it-self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.
- b) Gaji (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- c) Faktor yang ada pada diri pegawai seperti kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

- d) Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungankerja.
- e) Faktor kondisi kerja. Beberapa faktor kondisi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, dan keamanan kerja.
- f) Faktor kesehatan. Faktor ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena dipengaruhi oleh beberapa hal seperti makanan, kebersihan, air minum dan pelayanan kesehatan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2018) kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa istilah pengertian kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdanin dan Russel (2018), Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu. Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata “Produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Menurut Mangkunegara (2017), hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Hasibuan (2017), kinerja adalah pengorbanan jasa, jamani, dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja adalah *output drive from processes, human or outhewise*, jadi dikatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu, sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

Syukur (2019:4) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suhardi (2019:297), mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Yusuf (2015) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil

kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2015) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*),kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan

eksternal dan internal.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Ardiansyah(2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

1. *Quality of output* (kualitas keluaran)

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas atas ketrampilan dan kemampuan karyawan. Aspek ini lebih menekankan pada kualitas kerja yang dihasilkan dibandingkan dengan jumlah output.

2. *Timelines of output* (waktu keluaran)

Merupakan ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau sebelum ketentuan waktu, maka karyawan tersebut dapat dikatakan telah memilih kinerja baik.

3. *Presences of work* (tingkat kehadiran)

Merupakan asumsi yang digunakan dalam mengukur dan menilai kerja karyawannya dari daftar kehadiran karyawan. Jika kehadiran karyawan dibawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi.

4. *Efficiency of work completed* (efisien pekerjaan yang telah diselesaikan)

Adalah suatu pelaksanaan kerja dengan cara tertentu, tanpa mengurangi maksud dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Melakukan kegiatan organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin.

5. *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan)

Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika dapat menghasilkan satu unit keluaran (output) yang dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah disusun.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- b. Kualitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

- e. Inisiatif Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- f. Ketelitian 18 Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- g. Kepemimpinan Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- h. Kejujuran Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- i. Kreativitas proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian yang akan dilakukan :

- 1) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Heri Supriyanto (2018) telah melakukan penelitian tentang, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan serta pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Stasiun Malang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja pada LPP RRI Stasiun Malang memiliki pengaruh secara simultan dan parsial secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama – sama membahas pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif dan sama – sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dapat dilihat dari lokasi penelitian, jumlah responden.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif. Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Data

dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, teknik analisisnya dan penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada jumlah populasi dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 81 orang sebagai sampel dan lokasi penelitian ini berada di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Sunarto, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok". Metode penelitian ini berjenis penelitian asosiatif dan menggunakan instrument kuesioner. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi (X1) terhadap Kinerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan, menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisisnya. Perbedaan terdapat pada jumlah populasi, sampel dan lokasi penelitian

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Lusri dan Siagian (2017) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya”. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel bebas yaitu motivasi kerja. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian, teknik analisis yang digunakan.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Maksud dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dampak lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Metode ini digunakan metode penelitian asosiatif. “Dalam penelitian ini adalah karyawan Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading serpong 120 responden Metode pengumpulan data dan metode analisis data untuk instrumentasi, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi uji-t dan uji-F, Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan, metode pengumpulan data dan analisis datanya yang sama. Perbedaan penelitian terdahulu dengan

penelitian sekarang dapat dilihat pada jumlah populasi, sampel dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 120 orang sebagai populasi serta lokasi penelitian ini berada di Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang.

- 6) Kristine (2017) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) di PT Mitra Karya Jaya Sentosa. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PT Mitra Karya Jaya Sentosa. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karena faktor self-esteem. Sedangkan komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 7) Abdullah (2018) meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 63 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 8) Sabilalo, dkk (2020) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 49 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja tidak berperan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berperan dalam memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, teknik analisis data, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 9) Fauziek dan Yanuar (2021) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 109 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, stres kerja dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 10) Syafruddin, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya

adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Samuel (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan explanatory research dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan sampel sebanyak 40 orang pegawai di KPPN Bandar Lampung. Data dalam penelitian ini adalah kuesioner berskala Likert. Lalu data dianalisis menggunakan Pengujian Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Pengujian Hipotesis dan Pengujian Koefisien Determinasi dan diolah dengan bantuan SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 20.0. Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPN BandarLampung. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan Teknik sensus sebagai sampel. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari jumlah populasi dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 40 orang dan lokasi penelitian ini berada di KPPN Bandar Lampung.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 36 orang karyawan. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu.

- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, (2017) telah melakukan penelitian tentang, Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar dan juga pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar dan secara parsial membuktikan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi juga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu dari alat analisis yang digunakan, dan jenis penelitian. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian, jumlah

variabel bebas, dan lokasi



penelitian.

- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Sudiarta (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. Metode Pendekatan penelitian dengan Diskriptif, Populasi sebanyak 32 orang yang ditentukan dengan menggunakan tehnik sesus. Analisis menggunakan Regresi Linier Berganda, Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji partial (t-test), uji simultan (F-test) dan uji koefisien determinasi (r^2). Berdasarkan hasil analisis terhadap penelitian menunjukkan bahwa, variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan. Variabel kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan ketiga variabel bebas, kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Implikasi hasil pengujian menunjukkan baik lingkungan fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasinya adalah, kondisi kantor dan ruangan harus diperhatikan apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu

dengan penelitian sekarang dapat dilihat jumlah populasi dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 32 orang sebagai sampel dan lokasi penelitian ini berada di Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur.

- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Heri Supriyanto dan M. Djudi Mukzam, (2018) telah melakukan penelitian tentang, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Stasiun Malang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja pada LPP RRI Stasiun Malang memiliki pengaruh secara simultan dan parsial secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari jumlah variabel bebas dan tempat penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, sama – sama membahas tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja.
- 15) Penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2012), Tentang Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran SMA Negeri se-Kabupaten

Kendal. analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri SeKabupaten Kendal baik secara parsial maupun simultan. Perbedaan penelitian Aminullah (2014) dengan penelitian terdahulu yaitu indikator dan tempat penelitian. indikator variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel motivasi Menggunakan teori ERG yang mana indikatornya terdiri atas: Existence, Relatedness, dan Growth. Sedangkan persamaan penelitiannya dengan penelitian terdahulu adalah variabel yang digunakan (motivasi, lingkungan kerja dan kinerja) dan metode penelitiannya berupa kuantitatif.

