

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting, berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Upaya peningkatan kemampuan pegawai tersebut di atas terutama dalam hal meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan adanya suatu metode atau pengenalan mengenai kualitas manusia dalam pelaksanaan pekerjaan agar lebih efisien dan efektif. Dengan semakin kompleksnya permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh suatu organisasi, terlebih lagi organisasi yang bergerak di bidang bisnis, maka perhatian terhadap sumberdaya manusia semakin meningkat di berbagai tingkat manajemen perusahaan.

Menurut Busro (2018: 89) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai atau individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang ditentukan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan manajemen kinerja yang baik. Manajemen kinerja merupakan keseluruhan strategi yang dilakukan oleh

perusahaan dalam meningkatkan kinerja individu ataupun kelompok (Busro, 2018:89).



Menurut Harianja (2013), Untuk mendapatkan kinerja yang baik dan hasil kinerja yang meningkat dan memuaskan dalam suatu organisasi atau instansi kerja, pegawai harus dapat mempertahankan kinerjanya dengan cara mempertahankan prestasi kerja kuantitas, kualitas dan kemampuan yang didukung dengan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan sehingga hal tersebut dapat menimbulkan rasa percaya diri pegawai dalam bekerja baik individu maupun secara kelompok yang akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi atau instansi. Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Nawawi (Widodo, 2015:131) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan , baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau nonmaterial.

Berdasarkan hasil wawancara fenomena yang terjadi menunjukkan belum optimalnya kinerja karyawan pada PT. Canning Indonesia Product yang disebabkan oleh beberapa hal antara lain: menurunnya kualitas kerja, masalah gaji, kurang harmonisnya hubungan karyawan dengan atasan dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Dari hasil observasi awal permasalahan yang terjadi berkaitan dengan kinerja adalah ketidaksempurnanya karyawan menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Masalah sering timbul berkaitan dengan hasil kerja yang tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan dalam pengerjaannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan kerja. Menurut Hasibuan (2015, p94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi kemampuan karyawan sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan. Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya. Menurut Robbins (2015), kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada 10 orang karyawan maka dapat ditemukan permasalahan terkait kemampuan kerja yaitu, kurangnya pelatihan kerja terhadap karyawan yang dimana ini sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan, kurangnya pemahaman terhadap mesin yang digunakan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hal ini mengakibatkan tidak tercapainya target kerja dari karyawan. 5 dari 10 Karyawan yang di wawancara mengatakan mereka dituntut untuk memenuhi target kerja setiap harinya sedangkan kemampuan dan pemahaman terhadap pekerjaan mereka masih kurang.

Penelitian yang dilakukan oleh Sekartini, (2016) menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan

bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan secara langsung dari variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nurhaedah & Mardjuni, (2018) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, kemampuan kerja tersebut dapat berupa kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan sosial. Penelitian Paruru & Lapian (2017) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dan kemampuan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Pratama & Wardani, (2016), menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal tidak mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kemampuan kerja, motivasi juga menjadi salah satu faktor penting di dalam sebuah perusahaan. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong

perilaku seseorang Menurut Gitosudarmo (2015: 109). Hasibuan (2016:219), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Rivai (2011:838) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan bahwa jumlah insentif atau kompensasi tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan karyawan. Kurangnya wewenang untuk mengambil keputusan sedangkan tanggung jawab yang diberikan sangat besar. Pimpinan dilihat kurang memiliki kedekatan kepada karyawan yang dipimpinnya dan juga kurang intens dalam memberikan motivasi kepada karyawan bawahannya, sehingga berdampak rendahnya motivasi kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal dan kurang berkembang.

Penelitian yang dilakukan Harahap & Tirtayasa, (2020) menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh kuat sekali untuk menunjang kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Putri & Ardana, (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. HD Motor 99 Denpasar Bali. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi maka kinerja juga akan meningkat. Penelitian Prastyo & Hasiholan & Warso, (2016) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin baik motivasi karyawan maka kinerjanya juga semakin meningkat. Penelitian Asmarazisa, (2016) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerjanya akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rahmawati, (2016) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi yang tinggi tidak meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kemampuan dan motivasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Syafrina (2018) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada karyawan, keadaan lingkungan kerja yang ada di PT. Canning Indonesia Products ini belum mendukung karyawan bekerja dengan nyaman. Hal ini terlihat adanya beberapa permasalahan yang terjadi yaitu, Kebisingan dari bunyi-bunyi mesin yang sangat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan kesalahan komunikasi. Getaran dari mesin yang sangat terasa di mana dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi kerja, mempercepat proses kelelahan dan menyebabkan gangguan anggota tubuh

seperti mata, telinga, syarat otot dan lain-lain,.Suhu didalam ruangan kerja sangat panas dikarenakan oleh suhu mesin yang menggunakan tenaga uap ditambah ventilasi udara yang kurang bagus menyebabkan suhu ruangan sangat panas dan membuat menurunnya konsentrasi karyawan dalam bekerja. Yang dimana sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya.

Penelitian yang dilakukan Yuliana & Hasiholan & Gagah (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Ahmad, dkk (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Laksono & Wilasittha, (2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berdampak selaku absolut juga relevan atas kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Aji, dkk, (2015) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Hanafi & Yohana (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Oleh karena itu, peneliti tertarik meneliti dan membuktikan adanya hubungan serta adanya pengaruh antara kemampuan kerja motivasi, dan lingkungan kerja, dengan judul penelitian **“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CANNING INDONESIA PRODUCTS”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

- 1) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja antara lain.

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan empiris, berikut uraiannya.

- 1) Manfaat Teoritis

Bagi dunia akademik yaitu untuk menambah wawasan pengetahuan bagi penulis dalam teori maupun praktek tentang kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat di pergunakan saran dan pertimbangan bagi pimpinan pada PT. Canning Indonesia Product dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang di dasarkan peran kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

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 memengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan Robbins, (2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan memengaruhi tindakannya dan memengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Definisi kinerja menurut Mangkunegara (2014:9) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan

dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan
sesuatu tanpa



pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Edison, 2016).

Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang pegawai, relative pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Pengertian lain mengenai kinerja di ungkapkan oleh Riani (2013:61) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang di capai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Rosidah (2009:276) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan out-come yang di hasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang di lakukan selama periode waktu tertentu. Dari beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2) **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2015) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- a) Faktor internal, (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat- sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

- b) Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator adalah sesuatu yang dapat diukur, untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2016:260):

- a) Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- c) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f) **Komitmen kerja.**

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3 Kemampuan Kerja

1) Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu Robbins (2006:52). kemampuan kerja adalah potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan Gibson (1996:167). Ketidakberadaan hal seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Robbins, 2006:49). Kemudian menurut Thoha (1994: 154) kemampuan pegawai didefinisikan sebagai berikut: “Kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan puladengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengetahuan”.

Menurut Sinungan (2003:67), Istilah kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan. Menurut As‘ad,

(2000:12) “Kemampuan (ability) sebagai karakteristik Individual seperti intelegensia, manual skill, traits yang merupakan kekuatan Potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil.

Dari kutipan di atas diketahui bahwa kemampuan dinyatakan sebagai Seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang Sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan Tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat ditarik suatu Simpulan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah kapasitas Individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang Menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Handoko (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu:

a) Faktor pendidikan

Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.

b) Faktor pelatihan

Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

c) Faktor pengalaman kerja

Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang diwaktu yang lalu.

3) Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Raharjo, Paramita & Warso (2016) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

a) Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan

b) Pelatihan (training)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

c) Pengalaman (experience)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

d) Keterampilan (skill)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

e) Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.1.4 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Istilah motivasi dalam bahasa Inggris berasal dari perkataan motion yang bersumber pada perkataan Latin *Movere* yang berarti bergerak. Menurut arti katanya, motivasi atau motivator berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan-dorongan. Motivasi dapat juga diartikan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada pada diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku-perilaku. Di dalam perusahaan yang berorientasi pada keuntungan, motivasi merupakan hal yang terpenting bagi manajer, manajer berusaha memahami perilaku karyawan agar dapat mempengaruhi karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Maka salah satu tugas manajer adalah memberikan motivasi (dorongan) kepada para bawahannya supaya bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan sehingga para karyawan dapat saling bekerja sama dan mampu mencapai hasil maksimal.

Nurut Hamalik (1992:173), Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi

NurutMulyasa (2003:112), Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan Menurut Sardiman (2006:73).

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno, (2011:116) motivasi sebagai psikologi diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor Eksternal (berasal dari luar diri pegawai) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Super visi yang baik
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
 - e) Status dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang fleksibel.
- 2) Faktor internal (berasal dari dalam diri pegawai) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - a) Keinginan untuk dapat hidup
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e) Keinginan untuk berkuasa.

3) Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2003), indikator motivasi diantaranya sebagai berikut:

a) Kebutuhan Fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

b) Keamanan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, dan asuransi kesehatan

c) Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis.

d) Penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

e) Aktualisasi diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1) **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Rivai (dalam Khoiri, 2013), lingkungan kerja merupakan elemen- elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Sumaatmadja (dalam Khoiri, 2013), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya.

Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Rivai hampir sama dengan yang dikemukakan Nitisemito (dalam Purnomo, 2014), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat Ahyari (dalam Purnomo, 2014) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

2) **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Seseorang akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantanya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu lingkungan dikatakan

baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman, dan nyaman.

Menurut Faida (2019:108), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut:

a) Hubungan sosial

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pimpinan terjalin dengan baik, maka dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan organisasi bisa dicapai.

b) Kelembaban

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

c) Bau

Pemakaian AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar.

d) Siklus udara

Udara normal mengandung 21% oksigen, 0,03% karbondioksida, dan 0,9% gas campuran. Siklus udara yang tidak baik apabila terdapat gejala sesak nafas pada tubuh orang normal. Maka siklus udara yang baik adalah ventilasi cukup dan tanaman.

e) Penerangan

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

f) Kebersihan

Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

g) Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga manusia (satpam) dan elektronik (cctv).

h) Getaran mekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran yang tidak baik ditandai dengan adanya gejala konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan mata, syaraf dan otot.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut:

a) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b) Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang

digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Kajian yang digunakan yaitu mengenai Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

1) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- a) Penelitian Ni Luh Sekartini, (2016) dengan judul: Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Adminitrasi Universitas Warmadewa. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan secara langsung dari variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Penelitian N Nurhaedah & S Mardjuni, (2018) dengan judul: Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara

kemampuan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.

- c) Penelitian AAN Pratama & A Wardani, (2016) dengan judul: Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal tidak mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d) Penelitian DD Purwanti, (2017) dengan judul: Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perencanaan Pembangunan daerah (BAPPEDA) Kota Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

- a) Penelitian SF Harahap & S Tirtayasa, (2020) dengan judul: Pengaruh Motivasi Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan

motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b) Penelitian AV Putri & IK Ardana,(2016) dengan judul: Pengaruh Motivasi Dan Pmberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. HD Motor 99 Denpasar Bali.
- c) Penelitian E Prastyo & LB Hasiholan & MM Warso, (2016) dengan judul: Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan ESDM Kabupaten Jepara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d) Penelitian F Rahmawati, (2016) dengan judul: Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- a) Penelitian M Yuliana & LB Hasiholan & E Gagah, (2017) dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial

- lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran.
- b) Penelitian Y Ahmad & B Tewal & RN Taroreh, (2019) dengan judul: Pengaruh Stres Kerja Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) Penelitian BR Laksono & AA Wilasittha, (2020) dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja berdampak selaku absolut juga relevan atas kinerja karyawan.
- d) Penelitian BD Hanafi & C Yohana, (2017) dengan judul: Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI *Lifeinsurance*. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.