

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu Negara yang kaya akan keindahan keanekaragaman budayanya. Kekayaan alam dan keanekaragaman budaya inilah yang menjadikan Indonesia sebagai Negara yang terkenal dengan daya tarik pariwisatanya. Khususnya di Provinsi Bali, pariwisata merupakan salah satu bidang yang mendapat perhatian khusus dari Pemerintah Provinsi Bali. Hal ini karena memiliki peranan penting dan dampak yang cukup besar bagi kehidupan perekonomian di Bali. Daerah Bali yang ditetapkan sebagai pusat pariwisata di Indonesia bagian tengah merupakan daerah wisata yang tidak hanya terkenal dengan daya tarik pariwisatanya Bali juga terkenal dengan keramah tamahan penduduknya, adat istiadat, alam flora dan faunanya, serta memiliki ciri-ciri khas tersendiri (Rumahlaiselan dan Wenas, 2018).

Selain mampu menghasilkan devisa yang cukup bagi Negara, sektor pariwisata juga mendorong tumbuhnya kegiatan-kegiatan industri, baik yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan pariwisata, yang nantinya diharapkan mampu meningkatkan taraf hidup serta pendapatan masyarakat secara umum. Salah satu industri yang tumbuh seiring dengan perkembangan pariwisata di Bali adalah didirikannya Villa atau Hotel dengan berbagai fasilitas di dalamnya. Mohajerani (2017) menyatakan industri villa atau hotel adalah salah satu faktor utama dari industri pariwisata. Villa atau Hotel menunjang kegiatan utama dari industri pariwisata. Dalam arti luas, villa atau hotel mungkin merujuk pada segala jenis penginapan. Sedangkan dalam arti sempit, hotel adalah sebuah bangunan yang dibangun

husus untuk menyediakan penginapan bagi para pejalan dengan pelayanan makanan dan minuman. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pariwisata tentunya menginginkan agar industrinya berkembang secara berkesinambungan dan memperoleh laba. Untuk menjamin kesinambungan perusahaan perlu adanya perpaduan dari enam aspek faktor produksi yaitu *man, money, materials, market, machine*, dimana salah satu aspeknya adalah *man* yaitu sumber daya manusia, karena manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan (Rumahlaiselan dan Wenas, 2018).

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan di jalankan oleh manusia. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Maka dari itu tenaga kerja karyawan sangat dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusia adalah yang mengatur dan mengelola sumber daya lainnya. Disamping itu, setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi tentu dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan juga akan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh faktor kinerja karyawannya (Mangkunegara, 2017).

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan merupakan hasil dari keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode yang sudah

ditentukan dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati oleh karyawan. Kinerja karyawan termasuk dalam ukuran keberhasilan untuk menuntaskan pekerjaannya yang mampu membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan bersama dalam jangka waktu tertentu (Marzuki *et., al.*, 2018). Karyawan yang mampu mempertahankan kinerjanya dengan maksimal untuk jangka waktu cukup lama merupakan aset yang berharga bagi perusahaan sehingga keberadaannya haruslah dijaga dan dipertahankan bagi kemajuan dan kelangsungan perusahaan dimasa mendatang.

The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar merupakan salah satu Villa yang terletak di kawasan Singapadu Gianyar Bali, yang bergerak di bidang industri pariwisata. The Sanctoo memiliki 12 villa dengan berbagai fasilitas yang ditunjang pula dengan 50 orang karyawan. Pasar sasaran The Sanctoo Villa & Spa, terdiri dari para turis baik domestik maupun internasional. Dalam menjalankan suatu usahanya The Sanctoo sudah memanfaatkan faktor-faktor pendukung yang ada. The Sanctoo juga mengedepankan karyawan yang mampu bekerja sama dan bekerja secara sungguh-sungguh. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pimpinan pada The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar diketahui bahwa permasalahan kinerja karyawan pada indikator kuantitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya penurunan jumlah kunjungan wisatawan ke The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar periode Januari-Desember 2021 yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Kunjungan Wisatawan Pada The Sanctoo Villa & Spa di
Singapadu Gianyar Periode Januari-Desember 2021

Tahun	Jumlah Kunjungan (Orang)	Pertumbuhan	
		Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Januari	459		0
Februari	435	-24	-5,50
Maret	433	-2	-0,50
April	411	-22	-5,40
Mei	457	46	10,10
Juni	519	62	11,90
Juli	575	56	9,70
Agustus	581	6	1,00
September	555	-26	-4,70
Oktober	546	-9	-1,60
November	518	-28	-5,40
Desember	510	-8	-1,60
Total	5.999	51	8,14

Sumber: The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar (2021)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kunjungan wisata yang datang ke The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar periode Januari-Desember tahun 2021 berfluktuasi di setiap bulannya dengan jumlah total kunjungan wisatawan sebanyak 5.999 orang. Adapun penurunan kunjungan wisatawan tertinggi terjadi pada bulan Februari sebesar 5,50%, kemudian disusul pada bulan April dan November dengan jumlah masing-masing sebesar 5,40%. Penurunan ini dikarenakan adanya pesaing-pesaing lain yang memberikan promo potongan harga dengan pelayanan konsumen yang lebih baik, sehingga menarik perhatian wisatawan. Dengan demikian, dibutuhkan penyelesaian permasalahan berupa penjajakan kembali kepada wisatawan dan memaksimalkan pelayanan yang diberikan karyawan The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar kepada wisatawan agar mencapai tujuan perusahaan secara maksimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Pranata, 2022). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman membuat karyawan lebih semangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat lebih meningkat.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan karyawan pada The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar menyangkut masalah lingkungan kerja dapat dilihat dari indikator bau tidak sedap di tempat kerja. Permasalahan ini timbul karena perusahaan kurang dalam penyediaan tempat sampah di setiap ruangan dan area tertentu, sehingga karyawan maupun pengunjung yang malas cenderung menumpukan sampahnya di meja kerja maupun membuang sampah sembarangan. Hal inilah yang memicu adanya bau yang tidak sedap di lingkungan kerja, apabila bau tidak sedap akibat sampah yang dibuang sembarangan tidak ditangani dengan baik dapat mengurangi konsentrasi karyawan dalam bekerja maupun wisatawan dalam berkunjung.

Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahya, dkk (2021), Herlambang, dkk (2022), Pranata (2022), Siahaan (2022), Tristianingsih, dkk (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihotang (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ningsih, dkk (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja (Aviantono dan Sang, 2022). Tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Kepuasan kerja juga digambarkan sebagai ungkapan individu mengenai tingkat kesejahteraan mereka terkait dengan beban kerja dan aktivitas mereka (Saragih, 2020). Menurut Fattah (2017) kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan akan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus merespon kebutuhan pegawai, dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti

dijelaskan sebelumnya. Kepuasan kerja sering dipandang sebagai kombinasi beragam emosi, nilai-nilai, dan persepsi yang dimiliki seseorang tentang tugas-tugasnya terkait dengan pekerjaan mereka (Barnett, 2017).

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan karyawan pada The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar menyangkut masalah kepuasan kerja dapat dilihat pada indikator gaji/upah (*pay*). Adapun rincian rata-rata gaji karyawan pada The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Gaji Karyawan The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar
Periode Tahun 2021

No	Departemen/ Bagian	Rincian Gaji Karyawan				Total Gaji
		Gaji Pokok	Uang Makan	Uang Transport	Service	
1	General Manager	2.350.000	230.000	184.000	-	2.764.000
2	Asisten Manager	2.220.000	230.000	184.000	-	2.634.000
3	Accountant	2.220.000	230.000	184.000	-	2.634.000
4	Supervisor	2.220.000	230.000	184.000	-	2.634.000
5	Sales	2.125.000	230.000	184.000	-	2.539.000
6	Front Office	2.125.000	230.000	184.000	-	2.539.000
7	House keeping	2.125.000	230.000	184.000	-	2.539.000
8	Food & Beverage	2.125.000	230.000	184.000	-	2.539.000
9	Kitchen	2.125.000	230.000	184.000	-	2.539.000
10	Spa	2.125.000	230.000	184.000	-	2.539.000
11	Engineering	2.125.000	230.000	184.000	-	2.539.000
12	Security	2.000.000	230.000	184.000	-	2.414.000

Sumber: The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa karyawan dengan jabatan *Villa Manager*, *Asisten Manager*, *Accounting departement* dan *Supervisor* menerima gaji di atas UMR Kabupaten Gianyar, sedangkan karyawan dengan jabatan *Sales and marketing departement*, *Front office department*, *Housekeeping Departement*, *Food & beverage departement*, *Kitchen*, *Spa*, *Engineering departement* dan *Security* menerima gaji di bawah UMR Kabupaten Gianyar, di mana nilai tersebut sudah termasuk dengan gaji

pokok, uang makan dan uang transportasi. Karyawan berpendapat bahwa tidak menerima uang insentif berupa *service*. Karyawan mengeluhkan bahwa gaji dan jabatan yang di emban tidak sesuai, di mana beban kerja yang berat seiring dengan bertambahnya tugas yang diberikan, tetapi perusahaan tidak merekrut karyawan baru sedangkan gaji karyawan lama juga tidak dinaikkan sehingga karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dijalankan.

Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aviantono dan Sang (2022), Tristianingsih, dkk (2022), Wahidah, dkk (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristine (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Kajuwatu, dkk (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Firmansyah dan Maria, 2022). Dalam usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi kerja karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri karyawan agar mampu mencapai tujuan. Sedangkan menurut Sopiah (2018) motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Motivasi sebagai salah satu unsur penting dalam melaksanakan kegiatan

perusahaan, maka pimpinan harus mampu memotivasi karyawan agar bersedia melaksanakan tugas dengan semangat kerja yang tinggi.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan karyawan pada The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar menyangkut masalah motivasi kerja dapat dilihat pada indikator kebutuhan perwujudan diri. Karyawan beranggapan bahwa, kurangnya kebebasan yang diberikan untuk meningkatkan kemampuan seperti, kesempatan melanjutkan studi yang masih kurang, karyawan merasakan bahwa keinginan untuk melanjutkan studi tidak dibarengi dengan dukungan dari pihak manajemen perusahaan. Menurut perusahaan dapat menghambat kinerja karyawan apabila fokusnya harus terpecah antara bekerja dan pendidikan. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak termotivasi untuk mengembangkam *skill* yang ada pada dirinya yang kemudian akan berdampak pada hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sihotang (2020), Syafruddin, dkk (2021), Firmansyah dan Maria (2022), Haqiqi, dkk (2022), Kajuwatu, dkk (2022), Ningsih, dkk (2022), Wahidah, dkk (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja yang ada, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahya, dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Syafruddin, dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar”.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

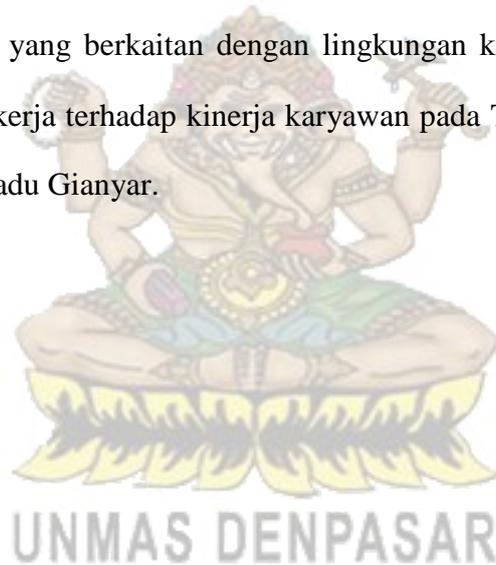
Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam rangka membandingkan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan dimasyarakat dan merupakan syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan bahan referensi baik pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2017).

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal setting theory juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan

mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Rivai & Basri (2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan.

Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan. Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan *performance system* yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan (Evita dkk, 2017). Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa

penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha.

Menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sutarto (2017) menyatakan bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Rivai (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2017) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati (Masram, 2017).

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan sasaran dan kriteria yang telah di tentukan dengan jangka waktu tertentu.

Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggung jawabkan.

2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari 2 faktor, antara lain sebagai berikut:

- a. Faktor Internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki 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

Menurut Rosita (2017) variabel kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, memelihara dan mempergunakan alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

- b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dapat dilihat dari volume keluaran (output), target kerja dalam kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (lembur).

c. Pengetahuan

Kemampuan yang ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.

d. Keandalan

Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas.

e. Kerjasama

Kemampuan dalam hubungan sesama karyawan dalam menangani pekerjaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2018) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Afandi (2018) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan kesemangatan kinerja karyawan (Simanjuntak, 2017).

Menurut Robbins (2017) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi,

lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Sofyandi (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Nitisemito (2017) mengartikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Fatmawati (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang dalam memiliki pekerjaan, sekalipun nanti gaji yang akan diberikan terlalu besar, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak menyenangkan, maka karyawan akan berfikir dua kali untuk menerima atau menolak pekerjaan tersebut, karena mungkin lingkungan dimana karyawan berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang di dalam pekerjaan.

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Menurut Widodo (2017) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan semua keadaan yang terdapat di tempat kerja, dan bisa mempengaruhi kinerja karyawan baik langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja itu sendiri mencakup beberapa faktor yang mempengaruhinya yakni:

a. Penerangan atau cahaya

Cahaya atau penerangan sangat diperlukan dan besar manfaatnya karena bagi karyawan guna mendapat dan memastikan keselamatan dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang tepat dan memungkinkan karyawan yang sedang bekerja tetapi tidak menyilaukan.

b. Temperatur

Temperatur ditempat kerja harus dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut dengan batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan suhu luar tubuh. dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan tubuh normal.

c. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara di tempat kerja harus selalu diperhatikan karena merupakan oksigen yang dibutuhkan oleh setiap makhluk hidup untuk menjaga hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar kotor jika kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Jadi dalam bekerja harus memerlukan sumber utama adanya udara. Misalnya keberadaan tanaman disekitar tempat kerja, disekitar tempat kerja agar karyawan dapat merasakan kenyamanan.

d. Kelembaban

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh suhu udara, dan secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan suhu udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karna sistem penguapan.

e. Kebisingan

Salah satu polusi yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran.

3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2017) jenis-jenis lingkungan kerja yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

b. Lingkungan kerja nonfisik

Adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang baik atasan maupun hubungan dengan hubungan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b. Sirkulasi udara di tempat kerja.

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 bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c. Kebisingan di tempat kerja.

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak

dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d. Bau tidak sedap 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 bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

e. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.1.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Danang (2017) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek

dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

Menurut Martoyo (2017), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan / organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Sunyoto (2017), kepuasan kerja/*job satisfaction* adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*” (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja.)

Menurut Rosmaini dan Tunjung (2019) kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, apakah senang atau tidak senang, hal ini merupakan hasil interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya serta penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap tugas atau pekerjaan yang telah dibebani. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah seharusnya mereka terima (Handoko, 2017).

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan

dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017) faktor-faktor yang kepuasan kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Faktor kepuasan finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi.
- b. Faktor kepuasan fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan.
- c. Faktor kepuasan sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

- a. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

- b. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya.

c. Kepuasan akan imbalan/kompensasi

Karyawan akan merasa puas apa bila mendapatkan imbalan yang besar. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu Sendiri (*Work Itself*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
- b. Gaji/Upah (*Pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/gaji yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

- c. Promosi (*Promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam karyawan sehingga menciptakan kepuasan.
- d. Pengawasan (*Supervision*), yaitu merupakan pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan sedang dilakukan. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
- e. Rekan Kerja (*Workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.1.5 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Tohardi, (2017) motivasi kerja adalah sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah hasrat atau kemauan bekerja untuk melakukan tingkat upaya yang

tinggi ke arah tujuan organisasi dengan demikian, motivasi merupakan bagian integral dalam upaya mengoptimalkan pengendalian manajemen suatu organisasi. Hariandja (2017) berpendapat bahwa motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Rayyan dan Paryanti (2021) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Menurut Putra dkk (2018), motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Tiga elemen utama yaitu intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, namun intensitas yang tinggi seperti ini tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Sedangkan menurut Candra dan Fatimah (2020) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

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 atau semangat kerja. Bangun (2017) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat di dalam seseorang

menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka 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.

Suwatno (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itulah sebabnya motivasi dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkait dengan aktivitas belajarnya. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah minat, sikap positif dan kebutuhan. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi pada dasarnya memang sudah ada di dalam diri setiap orang, seperti asal kata motivasi yaitu motif yang berarti daya penggerak untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dapat mengarah kepada sebuah tujuan atau keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan.

2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Taufik (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain sebagai berikut:

a. *Kebutuhan (Need)*

Seseorang beraktivitas untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan biologis maupun psikologis.

b. *Harapan (Expectancy)*

Seseorang cenderung termotivasi oleh keberhasilan dan harapan untuk mencapai keberhasilan yang dapat menimbulkan kepuasan dan peningkatan harga diri serta pergerakan ke arah pencapaian tujuan.

c. *Minat*

Minat merupakan rasa suka dan ingin melakukan suatu hal tanpa diperintah.

3. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu:

a. Motivasi positif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif, motivasi ini dimaksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

4. Indikator Motivasi kerja

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

- a. Kebutuhan fisik ditujukan dengan pemberian pemberian bonus, uang makan, uang *transport*, fasilitas perumahan dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c. Kebutuhan sosial, ditujukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, ditujukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi kerja.
- e. Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar. Adapun penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Sihotang (2020) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kppn Bandar Lampung. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KPPN Bandar Lampung. 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 lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Herlambang, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pilar Perkasa Mandiri. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Perkasa Mandiri. 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 lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Ningsih, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi

linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Kemudian secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. 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 lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pranata (2022) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Kepala Dusun di Kecamatan Banjar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja pada kinerja kepala Dusun di Kecamatan Banjar, adanya pengaruh stres kerja pada kinerja kepala Dusun di Kecamatan Banjar, adanya pengaruh lingkungan kerja pada stres kerja kepala Dusun di Kecamatan Banjar, stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja pada kinerja kepala Dusun di Kecamatan Banjar. 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 lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Siahaan (2022) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Bah Birong Ulu Kabupaten Simalungun.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan 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 lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Kristine (2017) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan Alih Daya (Outsourcing) di PT Mitra Karya Jaya Sentosa. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. 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.
2. Aviantono dan Sang (2022) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tis Food Duren Sawit Jakarta Timur. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi

linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tis Food Duren Sawit. 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.

3. Kajuwatu, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Dalam Masa Pandemi Covid-19 di Kantor Camat Langowan Raya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif tidak 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 kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Tristianingsih, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan di PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya. 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.

5. Wahidah, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staff Biro Karyawan Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi 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 kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Cahya, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) di Gamping Yogyakarta). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh 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.

2. Syafruddin, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier 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.
3. Firmansyah dan Maria (2022) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. The Univenus Serang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja 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.

4. Haqiqi, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Karya Karimun. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Karya Karimun. 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.
5. Kajuwatu, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Dalam Masa Pandemi Covid-19 di Kantor Camat Langowan Raya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kepala Desa Lambangsari Kec. Tambun Selatan Kab. Bekasi. 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.