

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial, atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya. Kunci sukses sebuah perubahan adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator, pemberi tenaga, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi untuk meningkatkan kemampuan perubahan organisasi secara terus (Handoko, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Mangkunegara (2018) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional dan pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, karena organisasi dasarnya dijalankan oleh manusia dalam memainkan peran yang

mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku manusia dalam memainkan standar perilaku yang telah diterapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Mulyadi, 2018).

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, beban kerja harus diperhatikan bagi karyawan sebagai individu, karena untuk dapat meningkatkan kinerja diperlukan beban kerja yang cukup. Menurut Ratnasari (2019) beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Menurut Aristawati (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah kapasitas pekerjaan melebihi waktu yang tersedia atau pekerjaan yang membuat karyawan merasa sulit untuk mengerjakannya. Sari (2019) mengemukakan bahwa beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, dan sebagainya.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2017), Welly (2020), Tjiabrata (2017), Sukaini (2017) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin rendah beban kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan yang dihasilkan karyawan meningkat.

Selain beban kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi berasal dari kata motive yang berarti dorongan atau penggerak. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar (Syafriana, 2017).

Menurut Hasibuan (2017), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Harold Koontz (2017) menyatakan motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Sedangkan Stephen (2018) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumasari (2020), Guridno (2021), Sari, dkk (2021) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi dan semangat yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Menurut Saydam (2018), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Subono (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang meningkat pekerja dengan lingkungan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Henry, dkk (2017), Yosef, dkk (2018), Sriharmaiaati, dkk (2018), Triastuti, dkk (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang di berikan perusahaan kepada karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin meningkat dan akan memberikan kepuasan kepada perusahaan. Sadus Tiles yang beralamat di Jl. Raya Tabola, Banjar Tabola, Kec. Sidemen, Kab. Karangasem yang dibangun pada tahun 2005 dan mulai beroperasi pada tahun 2006, bergerak dibidang industri keramik. Sadus Tiles Kecamatan Sidemen Kabupaten Karangasem harus mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya, dengan jumlah karyawan yang dimiliki sebanyak 33 orang. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti dengan salah satu karyawan di Perusahaan Sadus Tiles Kecamatan Sidemen Kabupaten Karangasem mengalami penurunan kinerja disebabkan karena target tidak tercapai dan standar pekerjaan yang tinggi mengharuskan karyawan untuk mencapai target yang ditentukan dapat di lihat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Target Penjualan Keramik Pada Sadus Tiles Sidemen Karangasem
Pada Bulan Januari 2021 s/d Desember 2021

No	Bulan	Jumlah Keramik	Target Penjualan	Realisasi Keramik	Keterangan
1	Januari	900 dus	900 dus	850 dus	Tidak mencapaitarget
2	Febuari	900 dus	800 dus	735 dus	Tidak mencapaitarget
3	Maret	900 dus	800 dus	750 dus	Tidak mencapaitarget
4	April	900 dus	900 dus	800 dus	Tidak mencapaitarget
5	Mei	900 dus	800 dus	750 dus	Tidak mencapaitarget
6	Juni	900 dus	900 dus	850 dus	Tidak mencapaitarget
7	Juli	900 dus	900 dus	835 dus	Tidak mencapaitarget
8	Agustus	900 dus	900 dus	860 dus	Tidak mencapaitarget
9	September	900 dus	800 dus	760 dus	Tidak mencapaitarget
10	Oktober	900 dus	900 dus	785 dus	Tidak mencapaitarget
11	November	900 dus	900 dus	835 dus	Tidak mencapaitarget
12	Desember	900 dus	800 dus	760 dus	Tidak mencapaitarget

Sumber data : Data Sadus Tiles Sidemen Karangasem tahun 2021

Dari Tabel 1.1 berikut dapat dijelaskan bahwa target penjualan keramik selama periode 2021 mengalami penurunan. Dapat dilihat dari tingkat pencapaian target yang tidak tercapai. Misalnya pada bulan Januari yang di targetkan 900 dus namun realisasinya rendah 850 dus. Penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada tabel 1.1 diatas di perkirakan disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu faktor beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja.

Dari faktor beban kerja berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 20 orang karyawan pada Perusahaan Keramik Sadus Stiles Kecamatan Sidemen Kabupaten Karangasem, yang menunjukkan beban kerja dimana dapat dilihat pada indikator target yang harus dicapai yang dimana ketidaksesuaian target yang diberikan perusahaan dengan hasil kerja karyawan sehari- harinya di dalam mengecek barang produksi dan memastikan barang produksi tidak ada yang *reject* mengalami kendala didalam pelaksanaan tugasnya.

Seperti karyawan dituntut agar dapat fokus dalam melakukan tugas, terutama dalam mengecek barang yang diproduksi. Namun, pada kenyataannya banyak karyawan yang tidak fokus dalam melakukan tugasnya, disebabkan pemberian beban kerja yang terlalu banyak dan diluar kapasitas kemampuan karyawan. Hal ini mengakibatkan target yang diinginkan perusahaan menjadi tidak tercapai dengan maksimal.

Dari faktor motivasi berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 20 orang karyawan pada Perusahaan Keramik Sadus Stiles Kecamatan Sidemen Kabupaten Karangasem, yang dapat dilihat dari indikator kebutuhan penghargaan dimana tidak adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas apa yang telah dicapai oleh karyawan, seperti adanya bonus, *reward* khusus karyawan dan lainnya sehingga mengakibatkan tidak adanya keinginan karyawan untuk menciptakan kontribusi yang penting terhadap perusahaan dengan melakukan pekerjaan seperlunya saja tanpa menambah *effort* lebih.

Permasalahan lain mengenai motivasi terlihat dari hubungan antar pribadi yang ada di perusahaan. Sebagai sesama karyawan sebagian besar karyawan hanya fokus kepada tugas dan tanggung jawab yang mereka emban dan seringkali kurang memperhatikan hubungan dengan sesama rekan kerja. Padahal dari segi motivasi, hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja. Terdapat pegawai dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan keterlambatan pegawai yang merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang pegawai dengan pekerjaannya.

Dari faktor lingkungan kerja berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 20 orang karyawan pada Perusahaan Keramik Sadus Stiles Kecamatan Sidemen Kabupaten Karangasem, yang dapat dilihat dari indikator suara dimana sering terjadinya kegaduhan sehingga membuat tidak kondusifnya lingkungan kerja yang dapat dilihat dari suasana di tempat kerja yang kurang nyaman seperti dirasakannya kebisingan di lingkungan kerja yang diakibatkan oleh suara kendaraan, suara dari departemen produksi dan suara-suara yang ada disekitar perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung, tentunya akan menyebabkan karyawan enggan untuk berlama-lama ditempat kerja.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iskandar (2017), Welly (2020), Tjiabrata (2017), Sukaini (2017) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin rendah beban kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan yang dihasilkan karyawan meningkat. Berbeda dengan penelitian Jeky (2018), Leonardo (2018) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian berdasarkan hasil penelitian Kusumasari (2020), Guridno (2021), Sari, dkk (2021) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi dan semangat yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berbeda dengan penelitian Bhari (2019), Cahya dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin rendah motivasi dan semangat yang diberikan karyawan maka kinerja karyawan akan menurun. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Henry, dkk (2017), Yosef, dkk (2018), Sriharmaiati, dkk (2018), Triastuti, dkk (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin meningkat dan akan memberikan kepuasan kepada perusahaan. Berbeda dengan penelitian Mahmudin (2020) dan Bahri (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin buruk lingkungan kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin menurun.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang, **“Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keramik Sadus Tiles Kecamatan Sidemen Kabupaten Karangsem”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang hendak diteliti sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Keramik Sadus Stiles Kecamatan Sidemen Kabupaten Karangasem ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Keramik Sadus Stiles Kecamatan Sidemen Kabupaten Karangasem ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Keramik Sadus Stiles Kecamatan Sidemen Kabupaten Karangasem ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh besarnya beban kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Keramik Sadus Stiles Kecamatan Sidemen Kabupaten Karangasem.
2. Untuk mengetahui pengaruh besarnya motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Keramik Sadus Stiles Kecamatan Sidemen Kabupaten Karangasem.
3. Untuk mengetahui pengaruh besarnya lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Keramik Sadus Stiles Kecamatan Sidemen Kabupaten Karangasem.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memperoleh pengetahuan dan tambahan pengalaman tentang masalah kinerja, beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja serta sebagai referensi semua pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut yang sesuai dengan pembahasan peneliti ini.

b. Bagi Peneliti Lain

Untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

a. Bagi Perusahaan

Untuk mengetahui seberapa besar beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* awalnya dikemukakan oleh Locke, Rosyidah (2017). *Goal setting* menjelaskan, bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content (values)* dan tujuan. Orang telah menentukan *goal* atas perilakunya di masa depan dan *goal* tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Umumnya, kepala instansi atau organisasi menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja.

Latham (2017) menemukan bahwa *goal setting* berpengaruh pada kinerja pegawai dalam instansi publik atau organisasi tertentu. Salah satu bentuk nyata dari penerapan ini adalah anggaran. Sebuah anggaran tidak hanya mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan, tetapi juga mengandung sasaran yang spesifik yang ingin dicapai suatu organisasi.

Kriyantono (2017) menyatakan sebuah *goal* merupakan sesuatu yang ingin dilakukan seseorang secara sadar. Penentuan sasaran (*goal*) merupakan sesuatu yang sederhana, namun kesederhanaan ini tidak dapat

diartikan secara sederhana ataupun biasa, melainkan harus ditanggapi dengan perencanaan yang matang. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) itu sendiri, dan kemudian menentukan posisinya saat itu. Goal setting memungkinkan individu untuk melihat hasil kerja di saat ini dan membandingkannya dengan hasil kerja di masa lalu. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk lebih berusaha lebih baik, agar tidak ada senjangan saat melakukan rencana.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja.

2.1.2 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020), beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Monika (2018), beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Menurut Hutabarat (2017), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai beban kerja dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada sekumpulan atau sejumlah kegiatan karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu unit organisasi atau pemegang jabatan perusahaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Lembaga/perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampai pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan seorang karyawan pada umumnya. Menurut Hutabarat (2017), yaitu:

a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:

1) Tugas

Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan,

pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

2) Organisasi

Kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

b. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

3. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017), indikator dalam beban kerja yaitu :

a. Kondisi pekerjaan.

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga

seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

b. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Standart pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standart pekerjaan itu dapat dipahami dan karyawan merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

c. Target Yang Harus Dicapai

Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

d. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Uhing (2019), kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Hasibuan (2017), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hafidzi dkk (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. 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.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu bentuk dorongan dan usaha dalam diri seseorang dalam mencapai keinginan tertentu sehingga kebutuhan individu dapat dipenuhi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2018), motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

- a. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.
- b. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang mencakup keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.

3. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Mangkunegara (2019) sebagai berikut :

- a. Prestasi kerja
Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- b. Tanggung jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- c. Peluang untuk maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- d. Pengakuan atas kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dan biasanya.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli: 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 perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya.

Bedasarkan pendapat para ahli mengenai lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan atau yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2017), secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

a. Faktor Lingkungan Fisik

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

- 1) Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- 2) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- 3) Kondisi lingkungan kerja penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- 4) Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal

yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran

b. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- 1) Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
- 2) Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balikprestasi kerja.
- 3) Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapankaryawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.
- 4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk perubahan yang terjadidalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

- 5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu. Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerjanya tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntun tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) 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. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udaradan 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.

2.1.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2017), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Gibson (2019), mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Masram (2017) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang

diberikan kepadanya, dan menurut Mangkunegara (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai dengan baik oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari pimpinan perusahaan.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Masram (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

a. Efektivitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

b. Otoritas (wewenang).

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

c. Disiplin.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

d. Inisiatif.

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Titik Rosita (2019) variabel kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian pegawai 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 melakasakan tugas.

e. Kerjasama

Kemampuan dalam hubungan sesama pegawai dalam menangani pekerjaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian- penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman atau acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Keramik Sadus Stiles Kecamatan Sidemen Kabupaten Karangasem. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini :

1. Widiyanto (2021) meneliti Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Gunanusa Eramandiri. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa worklife balance, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.
2. Kusumasari (2020) meneliti Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pencarian dan

pertolongan semarang, Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor pencarian dan pertolongan semarang. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesiuner. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

3. Bahri (2019) meneliti Pengaruh penempatan, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PT Jaya Merdeka. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja dan secara parsial variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada PT Jaya Merdeka. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesiuner. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.
4. Pandowo (2017) meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan

dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan tetapi berbeda dengan Disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

5. Rumawas (2018) meneliti Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota". Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.
6. Dhermawan (2017) meneliti Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara

lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

7. Mayowan (2018) meneliti Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.
8. Changgriawan (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production. Kepuasan

kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada motivasi terhadap kinerja karyawan di One Way 10 Production. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

9. Chandra (2017) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.
10. Virby (2020) meneliti Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok, Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam

kuesioner. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

11. Iskandar (2017) Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Teknik analisis yang digunakan adalah analisisregresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.
12. Nirwan (2020) meliputi pengaruh karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Khusus padaPT. Mitra Mahkota Buana Ungaran). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang

sedang dilakukan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

