

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia pariwisata pada era globalisasi ini menuntut semua pihak untuk bersaing memperebutkan kedudukan sebagai penentu sektor pariwisata seperti memenangkan persaingan yang ketat antar hotel di Bali, tidak cukup hanya mengandalkan kualitas manajemen dan keunikan design bangunan saja, melainkan dilihat juga dari segi pelayanan yang tentu saja harus melibatkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Hotel merupakan tempat menginap yang terdiri atas beberapa atau banyak kamar yang disewakan kepada masyarakat umum untuk waktu-waktu tertentu serta menyediakan makanan dan minuman untuk para tamunya (Parantika, 2018:7).

Menurut (Adha et al., 2019). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian suatu organisasi. Menurut Subudi (2016) pada penelitian oleh Ningsih, dkk (2022) sumber daya manusia sangat penting dimiliki oleh suatu perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Menurut Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan dan tujuan perusahaan. (Jatoba et Al.,2019) SDM

merupakan aset penting dari sebuah organisasi yang dituntut memiliki kualifikasi dan keahlian yang sesuai dengan kemampuan dan memiliki kinerja yang baik di lingkungan tempat kerja sedangkan sektor sumber daya merupakan salah satu kebutuhan dalam pola modern yang mengalami perubahan besar dalam hal pergantian bagian yang tidak terpakai di dalam perusahaan SDM telah menjadi rencana yang strategis dalam sebuah organisasi.

Suatu perusahaan tentunya mempunyai tujuan usahanya, semua tujuan tersebut oleh manajer perusahaan juga akan diupayakan dengan segenap sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan untuk merealisasikan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Menurut Zulkarnaen, dkk (2018:183): adalah kebijakan dan praktik yang terlibat dalam menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari suatu posisi manajemen, termasuk perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pemberian penghargaan, dan penilaian. Menurut Winarti, (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu metode pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Menurut (Sunarsi, 2018). MSDM adalah seperangkat pendekatan strategis dan konsisten untuk pengelolaan aset organisasi yang paling berharga di mana manusia dianggap sebagai tulang punggung sebuah organisasi yang secara kolektif berkontribusi untuk pencapaian kinerja organisasinya. Price (2004), pada penelitian oleh Sunarsi (2019) persepsi tentang MSDM hanyalah gambaran dari 3 elemen utama yaitu manusia sumber daya dan manajemen yang tidak cukup menegaskan klarifikasi. Istilah manusia

menunjukkan bahwa itu ada hubungannya dengan orang-orang meskipun manajemen menunjukkan domain profesi dan organisasi singkatnya kata sumber daya adalah gagasan yang sangat samar sehingga banyak orang menghadapi kesulitan untuk memahaminya.

Menurut Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara, (2017:9) Kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah buah hasil secara kualitas yang telah dicapai oleh karyawan dari menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Putra, 2020). Kinerja karyawan termasuk dalam salah satu faktor yang amat penting dan relevan untuk perusahaan, karena kinerja adalah pengaktualan perilaku kerja seseorang sebagai prestasi atau manifestasi dalam bekerja sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang dilakukannya dalam sebuah perusahaan pada jangka waktu maupun periode tertentu. Menurut (Fitrianda, 2013) pada penelitian oleh Cahya dkk (2021) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya dan merupakan perilaku kerja seseorang sebagai prestasi dalam bekerja sesuai dengan tugas dan pekerjaannya yang dilakukan dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu maupun periode tertentu dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan penginapan, penyedia makanan dan minuman serta jasa lainnya bagi masyarakat umum yang dikelola secara umum dengan jumlah karyawan sebanyak 73 orang yang dipimpin oleh Alit Martini. Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar mulai beroperasi pada tahun 2016 yang berlokasi Jl. Sri Wedari Taman Kaja Ubud Gianyar Bali. Di Indonesia sendiri, Best Western mempunyai 18 hotel yang tersebar di berbagai wilayah. Indonesia termasuk dalam wilayah benua Asia, benua Asia sendiri dibagi menjadi dua bagian, yaitu : - Asia Tengah dan Asia Cina, Best Western yang berada di Asia berkantor pusat di Bangkok, Thailand.

Adapun visi dan misi pada Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar yaitu : Visi dari Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar adalah *to be the first choise hotel to stay at Sanur Bali*. Melalui visinya Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar menggambarkan bahwa harus bisa menjadi akomodasi pilihan pertama selama tamu menginap pada area pantai Pantai merta sari sanur Bali.

Sedangkan misi dari Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar adalah *Serving guest with sincere hearted hospitality, creating a homey atmosphere for guest to feel stay at home*. Dengan empat kata inti yaitu *sincere, integrity, building trust, and continues learning*. Melalui misi dari Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar. Ini yang berarti selalu melayani tamu dengan keramahan yang tulus, menciptakan suasana nyaman bagi tamu untuk merasa seperti

di rumah sendiri. Dengan empat kata inti yaitu tulus, jujur, membangun kepercayaan, dan belajar berkelanjutan.

Temuan peneliti berdasarkan wawancara dan observasi adapun permasalahan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar ditemukan bahwa kinerja karyawan belum maksimal, hal ini terlihat dari tingkat kehadiran karyawan. Adapun tingkat kehadiran berupa absensi karyawan pada Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar dapat dilihat pada table berikut.



Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan Di Hotel Best Westren Premier Agung Resort Ubud Gianyar

| Bulan | Jumlah Tenaga Kerja (hari) | Jumlah Hari Kerja (hari) | Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari-orang) | Jumlah Absensi (hari-orang) | Presentase Tingkat Absensi (%) |
|-----------|----------------------------|--------------------------|---|-----------------------------|--------------------------------|
| A | B | C | $D=(B \times C)$ | E | $F=(E:D) \times 100\%$ |
| Januari | 73 | 26 | 1898 | 58 | 3,05 |
| Februari | 73 | 24 | 1752 | 58 | 3,31 |
| Maret | 73 | 24 | 1752 | 60 | 3,42 |
| April | 73 | 24 | 1752 | 58 | 3,31 |
| Mei | 73 | 24 | 1752 | 58 | 3,31 |
| Juni | 73 | 26 | 1898 | 58 | 3,05 |
| Juli | 73 | 26 | 1898 | 58 | 3,05 |
| Agustus | 73 | 26 | 1898 | 59 | 3,10 |
| September | 73 | 26 | 1898 | 58 | 3,05 |
| Oktober | 73 | 26 | 1898 | 59 | 3,10 |
| November | 73 | 26 | 1898 | 60 | 3,01 |
| Desember | 73 | 26 | 1898 | 60 | 3,01 |
| Total | | 278 | 22192 | 704 | 3,777 |
| Rata-Rata | | 23,17 | 1.849,33 | 58,7 | 3,40 |

Sumber: Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar rata – rata sebesar 3,40% ini berarti tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena menurut Ardana,dkk(2012:93) mengatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di

bawah 3%, diatas 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak instansi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja (Mulyadi, 2021). Menurut Sutrisno (2019:55), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Menurut Aldi dkk, (2019) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Omar et al. (2021). Motivasi kerja didefinisikan sebagai awal proses aktivitas individu, yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu untuk memenuhi kebutuhan. Menurut (Hasibuan 2016:141 pada penelitian oleh Shihab dkk (2022) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang dapat memunculkan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk memunculkan kepuasan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor atau hal yang mendorong seseorang untuk berbuat atau melakukan aktivitas individu yang diarahkan untuk mencapai tujuan untuk memenuhi kebutuhan.

Temuan peneliti berdasarkan hasil wawancara dan observasi adapun permasalahan dalam indikator motivasi kerja yang terjadi pada Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar yaitu, prestasi kerja atau promosi jabatan. Tidak adanya penghargaan yang diberikan pihak hotel atau perusahaan walaupun sudah melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya namun kurang

diperhatikan dan kurangnya diberikan penghargaan atas pencapaian yang dilakukan karyawan.

Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi,dkk (2021) Bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya. Artinya apabila motivasi kerja meningkat akan berdampak terhadap kinerja karyawan, dengan semakin tinggi pemberian motivasi seperti pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif,dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Penelitian oleh Zafarina (2021) motivasi kerja memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Artinya apabila Motivasi mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yang memiliki peranan penting dengan memiliki motivasi yang tinggi, karyawan akan melakukan pekerjaannya menjadi lebih antusias, lebih semangat, dan lebih efektif dalam bekerja untuk mencapai kinerja karyawan yang baik. Dengan kata lain, jika karyawan termotivasi, kinerja mereka akan lebih unggul dan meningkat daripada mereka yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja.

Penelitian oleh Adrianto, dkk (2020) *motivation has a significant effect on employee performance in wood mills* yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di pabrik kayu. Artinya apabila motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator motivasi kerja terpenuhi secara seimbang sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Kirana,dkk(2022) *work motivation has a positive*

and significant effect on employee performance yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Namun sebaliknya dengan penelitian Cahya,dkk(2021) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini disebabkan pemberian motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan yang artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, konflik kerja(Namora,dkk(2020). Menurut (Anwari et al.2016 pada peneltian Zafarina(2021) konflik kerja adalah konflik yang sering terjadi karena konflik antar individu,kelompok dengan individu serta kelompok dengan kelompok lain. Menurut Hasibuan pada penelitian oleh (Kusdianto 2020) konflik kerja merupakan hal yang menyebabkan persaingan dan konflik antara lain adanya,tujuan yang ingin di capai,ego manusia,perbedaan pendapat,salah paham,perasaan dirugikan, dan perasaan sensitif. Menurut Erliana et al (2020) konflik kerja ialah suatu perbedaan pendapat atau gagasan yang terjadi antara dua orang maupun lebih anggota didalam organisasi kelompok yang diakibatkan oleh adanya perbedaan. Menurut Stoner dan Wankel dalam Wahyudi(2011;18) pada peneltian oleh Namora,dkk (2020)mengemukakan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua orang anggota organisasi atau lebih yang timbul karena fakta bahwa mereka harus berbagi dalam hal sumber daya yang terbatas,atau aktivitas-aktivitas pekerjaan dan atau karena fakta bahwa mereka memiliki status,tujuan,nilai-nilai

persepsi yang berbeda. Jadi dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah perselisihan atau pertentangan antara organisasi atau dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya yang mengakibatkan terjadinya suatu permasalahan antara anggota yang ada di sebuah organisasi tersebut.

Temuan peneliti berdasarkan hasil wawancara dan observasi adapun permasalahan dalam indikator konflik kerja yang terjadi pada Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar yaitu kesalahan komunikasi. Tidak harmonisnya hubungan antara karyawan dikarenakan seringnya terjadi perselisihan yang diakibatkan karena penyampaian informasi yang salah, seperti seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

Konflik kerja mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan Penelitian oleh Kusdianto,dkk(2020) hasil pengujian hipotesis untuk variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan,menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila konflik kerja tidak hanya berpengaruh negative namun berpengaruh positive juga seperti dengan adanya konflik kerja mendorong orang untuk mencari pendekatan yang lebih tepat untuk memperoleh hasil yang lebih baik lagi. Searah dengan penelitian oleh Namora,dkk (2020) konflik kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila dengan adanya konflik dalam organisasi yang positif dapat meningkatkan ritme kerja, membuat pekerjaan cepat selesai dan meningkatkan kedisiplinan karyawan yang dapat mencapai kinerja karyawan yang

baik. Penelitian oleh Tamara,dkk(2021) the conflict partially has positive and significant effect on employee performance yang artinya konflik kerja secara parsial berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila konflik kerja berpengaruh dapat memunculkan masalah-masalah yang tersembunyi kepermukaan,sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Penelitian oleh Kurniawan,dkk(2018) work conflicts significantly effect employee performance artinya konflik kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel konflik kerja akan dapat mengakibatkan peningkatan nilai kinerja karyawan. Namun sebaliknya dengan penelitian Zafarina(2021) konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila adanya konflik kerja dapat memicu berbagai permasalahan yang tidak diinginkan didalam organisasi yang mengakibatkan kinerja karyawan rendah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja Cahya,2021). Menurut Sedarmayanti (2017:25).Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Afandi, 2018:65) Lingkungan kerja menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah “Segala sesuatu disekitar karyawan dan dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC) serta penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Nabawi,2019) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang

diberikan. Lingkungan kerja menurut Sofyan,dkk,2013) penelitian oleh Cahya,2021) adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

Temuan peneliti berdasarkan hasil wawancara dan observasi adapun permasalahan dalam indikator lingkungan kerja yang terjadi pada Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar yaitu, hubungan pegawai dengan pegawai. Tidak harmonisnya hubungan antar karyawan dan tidak adanya kerjasama yang baik sehingga menimbulkan dampak negative dari pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh perusahaan. Contohnya seperti ketika datang masalah, banyak karyawan yang saling menuding kesalahan. Bukannya mencari jalan keluar, sesama karyawan malah terus saling menyalahkan.

Lingkungan mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan penelitian oleh Shihab(2022) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Cahya, dkk (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila dengan fasilitas yang tersedia mendukung para karyawan untuk melakukan tugas/pekerjaan ditunjang dengan lingkungan kerja yang bersih dan

menyenangkan serta adanya petugas keamanan di lingkungan kerja sehingga karyawan merasa aman dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Adrianto, dkk (2020) motivation has a significant effect on employee performance artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila dengan adanya lingkungan kerja yang memadai akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian oleh Kirana, dkk(2022) lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun sebaliknya dengan penelitian Ningsih, dkk(2022) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila hasil tidak signifikan ini dikarenakan sebagian karyawan perusahaan berdomisili di sekitar perusahaan atau tempat dimana mereka bekerja, sehingga apapun kondisi atau lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja mereka.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar ?

2. Apakah Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang diangkat, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar.

1.4 Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan Teoritis

Penelitian diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan bahan kepustakaan serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih luas dan mendalam.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

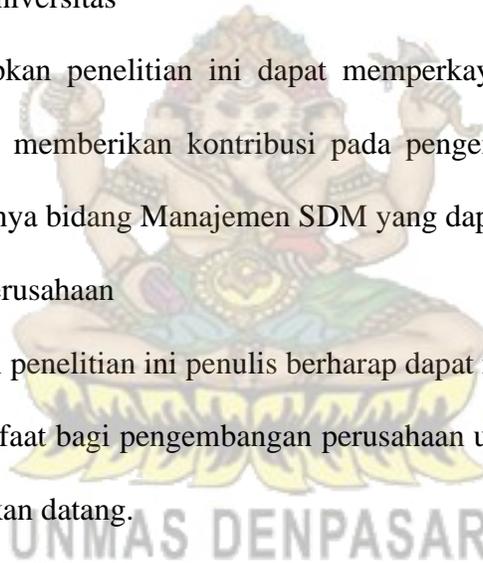
Menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana cara mengantisipasi permasalahan motivasi kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan, dengan bekal ilmu yang diperoleh selama kuliah dan diterapkan kedalam aplikasi dilapangan dalam penelitian ini.

2. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya bidang Manajemen SDM yang dapat ditindak lanjuti.

3. Bagi perusahaan

Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan untuk sekarang dan di masa yang akan datang.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pada sub bab landasan teori ini, peneliti akan menggunakan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini dan hasil penelitian sebelumnya terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian.

2.1.1. *Grand Theory, Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory)*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun (1968). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal setting theory* ini memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang menurut Mitchell dan Daniel (2003). Menurut Locke (Aulia 2020) menyatakan bahwa tujuan individu (tujuan, intensi) akan menunjukkan tindakannya. Artinya, kuat ataupun lemahnya perilaku/ tindakan individu ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini tujuan yang jelas dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai suatu tujuan, dibandingkan dengan tujuan yang sulit dipahami dan bersifat kabur dan menunjukkan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Artinya, tujuan memberi tahu seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan dan bukti tersebut sangat mendukung nilai tujuan. Teori penentapan

tujuan mengisyaratkan bahwa individu berkomitmen pada tujuan tersebut. Pengaruh tersebut sehubungan dengan adanya kekhususan tujuan, adanya tantangan dan umpan balik terhadap kinerja. Secara khusus dapat dikatakan bahwa penetapan tujuan khusus dapat meningkatkan kinerja tujuan yang sulit, ketika diterima, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah, dan umpan balik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tidak ada umpan balik. Berdasarkan pandangan ini maka menentukan tujuan yang spesifik dan menantang bagi para karyawan merupakan hal terbaik yang dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja.

Pada penelitian ini, seluruh dasar teori, pengukuran dan alat ukur memiliki dasar yang kuat karena menggunakan dasar-dasar teori menurut para ahli. Jadi, hasil dari penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan. Menurut Sugiono(2018) teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang disusun secara sistematis. Secara umum teori mempunyai tiga fungsi yaitu untuk menjelaskan (explanation), meramalkan (prediction) dan pengendalian (control) suatu gejala. Teori yang akan dikaji antara lain adalah teori kinerja karyawan, motivasi kerja, konflik kerja, lingkungan kerja.

2.1.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019:55), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala

upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan aktualisasi diri. Menurut (Susanti, 019) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut (Omar et al., 2021). Motivasi kerja didefinisikan sebagai awal proses aktivitas individu, yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu untuk memenuhi kebutuhan. Menurut (Hasibuan 2016:141 pada penelitian oleh Shihab,dkk (2022) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang dapat memunculkan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama,bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk memunculkan kepuasan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor atau hal yang mendorong seseorang untuk berbuat atau melakukan aktivitas individu yang diarahkan untuk mencapai tujuan untuk memenuhi kebutuhan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Suwanto (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

- a. Teknis organisasi bentuk susunan organisasi dimana para karyawan bekerja, memberi pengaruh yang sangat besar kepada semangat dan kepuasan kerja karyawan.

- b. Struktur sosial 28 Struktur sosial suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota. Mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok dimana terdapat pergaulan yang fleksibel.
 - c. Kemauan untuk menyelesaikan tugas Produktivitas masing-masing karyawan sangat tergantung kepada kemauan mereka untuk bekerja keras.
 - d. Imbalan yang diterima dari bekerja Imbalan yang diterima para karyawan baik imbalan instrinsik maupun imbalan ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja mereka.
 - e. Dapat diterima karyawan sebagai anggota kelompok. Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok, akan membawa pengaruh terhadap ketenangan kerja suatu kelompok atau karyawan itu sendiri.
3. Indikator Motivasi Kerja
- Menurut Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut:
- a. Tanggung Jawab, Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
 - b. Prestasi Kerja/ Promosi jabatan, Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya namun kurang nya penghargaan yang di berikan perusahaan
 - c. Peluang Untuk Maju, Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
 - d. Pengakuan Atas Kinerja, Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
 - e. Pekerjaan yang menantang

f. Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.1.3 Konflik Kerja

1. Pengertian Konflik Kerja

Menurut (Wahyudi, 2019, bk. 54), konflik kerja adalah perselisihan, pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. Menurut Hasibuan (2020) konflik kerja merupakan hal yang menyebabkan persaingan dan konflik antara lain adanya, tujuan yang ingin di capai, ego manusia, perbedaan pendapat, salah paham, perasaan dirugikan, dan perasaan sensitif. Menurut Usman (2020) Penyebab konflik secara khusus adalah konflik dengan diri sendiri dapat terjadi karena adanya tindakan yang bertentangan dengan hati nuraninya, ketidakpastian mengenai kebutuhan yang harus di penuhi, konflik peranan, konflik kepribadian, dan konflik tugas di luar kemampuannya. Menurut Stoner (2011;18) mengemukakan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua orang anggota organisasi atau lebih yang timbul karena fakta bahwa mereka harus berbagi dalam hal sumber daya yang terbatas, atau aktivitas-aktivitas pekerjaan dan atau karena fakta bahwa mereka memiliki status, tujuan, nilai-nilai persepsi yang berbeda. Jadi dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah perselisihan atau pertentangan antara organisasi atau dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya yang mengakibatkan terjadinya suatu permasalahan antara anggota yang ada di sebuah organisasi tersebut.

2. Faktor-Faktor Penyebab Konflik Kerja

Menurut Murwansyah (2010:30), konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini dapat dikategorikan ke dalam faktor-faktor organisasi dan faktor-faktor antar pribadi:

a. Faktor-faktor organisasi

- a. Persaingan untuk memperoleh sumber daya yang langka semua organisasi memiliki sumber daya terbatas, dan konflik sering kali muncul disebabkan oleh pembagian ruang, dana, peralatan, pegawai, atau sumber daya lain.
- b. Ketidak jelasan tanggung jawab dan wewenang orang-orang atau kelompok dalam organisasi kadang-kadang ragu tentang siapa yang seharusnya bertanggung jawab untuk melakukan berbagai tugas atau kewajiban. Bila ini terjadi, tiap pihak yang terlibat konflik biasanya menyangkal bahwa mereka bertanggung jawab dan disinilah pangkal konflik.
- c. Interdependensidan kejadian-kejadian yang muncul saling ketergantungan

Di dalam organisasi pada umumnya, berbagai unit kerja, kelompok dan individu harus bergantung kepada pihak lain untuk menjalankan pekerjaan masing-masing. Mereka menerima masukan dari orang atau pihak lain dan tak dapat bekerja tanpa masukan ini. Masukan yang tertunda, terlambat, atau diberi dalam bentuk yang tidak lengkap atau tidak memuaskan, sering memunculkan konflik tajam. Jika sistem ini menciptakan kesenjangan antar-unit atau antar-kelompok, bisa dipastikan akan timbul konflik. Ini terutama terjadi bila orang-orang yang

terlibat di dalamnya, mempersepsikan sistem imbalan sebagai sistem yang tidak adil. Ketika sebuah organisasi tumbuh dan berkembang, banyak yang kemudian cenderung menambah jumlah bagian atau divisi. Orang-orang yang bekerja dalam kelompok-kelompok ini akan terisolasi dengan kelompoknya dan cenderung menerima norma-norma dan nilai kelompok. Ketika mereka mengidentifikasi dirinya dengan kelompok kerja masing-masing, persepsi mereka terhadap anggota organisasi yang lain bisa berubah. Cara pandang antar kelompok yang berbeda dapat menimbulkan konflik.

b. Faktor-faktor antar pribadi

1) Rasa iri hati atau dendam

Bila seseorang dikecam atau dimarahi oleh orang lain, yang menyebabkan mereka kehilangan muka, ia bisa mengembangkan sikap yang sangat negatif terhadap orang-orang yang dianggapnya bertanggung jawab. Akibatnya ia dapat menghabiskan waktu dan upaya untuk merencanakan atau benar-benar melakukan, tindakan balasan.

2) Salah anggap atau kesalahan artibusi

Kesalahan mengenai penyebab dan perilaku orang lain konflik lebih sering muncul ketika seseorang menganggap bahwa orang lain memang sengaja menghambat kepentingannya.

3) Komunikasi yang buruk

Komunikasi yang buruk ini sering kali terkait dengan ketidak jelasan pesan-pesan yang disampaikan, atasan kadang-kadang menganggap

bahwa pesan-pesannya jelas sementara bawahannya bingung tentang apa yang harus dilakukan.

4) Konflik yang tidak tepat

Umpan balik negatif yang disampaikan dengan cara-cara yang menyinggung si penerima, ketimbang berfokus pada cara-cara melakukan pekerjaan secara lebih baik.

5) Ketidakpercayaan

Semakin kuat kecurigaan orang bahwa pihak lain akan merugikan atau mengganggu, dan mengabaikan kepentingannya, semakin besar kemungkinan terbinanya hubungan yang diwarnai konflik dengan pihak lain.

3. Indikator konflik Kerja

Indikator konflik kerja menurut Fitriana (2013:192) sebagai berikut :

a. Kesalahan komunikasi.

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

b. Perbedaan tujuan.

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tertentu.

c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi.

Perbedaan dalam penilaian antar anggota dalam suatu organisasi seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

d. Kesalahan dalam afeksi.

Apabila seseorang memermalukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam perasaan atau suasana hatinya.

e. Interdependensi aktivitas kerja.

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantung pekerjaan kepada karyawan lain.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020:21). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut (Afandi, 2018:65) Lingkungan kerja menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah “Segala sesuatu disekitar karyawan dan dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC) serta penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut (Nabawi, 2019) lingkungan kerja adalah sesuatu yang

ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja menurut Sofyan, dkk, (2013) penelitian oleh Cahya, (2021) adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan. Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan (Sedarmayati, 2001:21), diantaranya adalah :

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 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. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- 1) Cahaya langsung
- 2) Cahaya setengah langsung
- 3) Cahaya tidak langsung
- 4) Cahaya setengah tidak langsung

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 udara segar dengan adanya ventilasi ruangan yang baik sehingga memudahkan pertukaran udara di dalam ruangan dan terdapat tanaman di sekitar tempat kerja berpengaruh secara psikologis yang keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu posisi 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 bisa menyebabkan kematian, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang

d. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tat letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja, sehingga membuat karyawan dapat bergerak secara leluasa dan nyaman. Seorang karyawan tidak dapat bekerja jika tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak, dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan karyawan.

e. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna

mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Budianto, dkk dalam sedarmayati (2015:108) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Penerangan

Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Yaitu seberapa besar temperaturedi dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk berkerja.

c. Suara bising

Yaitu tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitas pekerja.

d. Penggunaan warna

Yaitu pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. ruang gerak yang diperlukan

yaitu suatu posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti : meja,kursi,lemari dan sebagainya.

f. Kemampuan kerja dan keamanan lingkungan kerja

Yaitu suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan pegawai dengan pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankannya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, ketepatan waktu, efektivitas, kehadiran. Menurut (Mangkunegara, 2017:9) kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah buah hasil secara kualitas yang telah dicapai oleh karyawan dari menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Putra, 2020) Kinerja karyawan termasuk dalam salah satu faktor yang amat penting dan relevan untuk perusahaan, karena kinerja adalah pengaktualan perilaku kerja seseorang sebagai prestasi atau manifestasi dalam bekerja sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang dilakukannya dalam sebuah perusahaan pada jangka waktu maupun periode tertentu. Menurut (Fitrianda,2013) pada penelitian oleh Cahya,dkk(2021) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kinerja Karyawan

Menurut Anwar (2012:97) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

a. Faktor individu

Faktor individu meliputi : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b. Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerjadan kepuasan kerja.

c. Faktor Organisasi

Struktur Organisasi, design pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Kinerja pegawai akan baik apabila :

- 1) Mempunyai keahlian yang tinggi
- 2) Kesediaan untuk bekerja
- 3) Lingkungan kerja yang mendukung
- 4) Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan,
(Husnan,2012:87)

Menurut Siagian (2012:89) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kompesensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

3. Indikator-Indikator kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini indikator variable kinerja menggunakan Mathis dan Jackson (2006) yaitu :

- a. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- c. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- e. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
- f. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

g. Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

2.2.1 Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi,dkk(2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya yang berjumlah 61 orang. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan Teknik analisis menggunakan analisis statistic dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya. Hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan positif dan sangat kuat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independen* motivasi

kerja terhadap variabel *dependen* kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel, dan populasi penelitiannya.

2. Penelitian oleh Zafarina(2021) dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh yang seluruh karyawannya dijadikan sebagai sampel sebanyak 40 orang. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode pengamatan langsung, wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil temuan peneliti bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Penelitian oleh Adrianto,dkk (2020) dengan judul “The Influence Of Work Environment And Motivation On Employee Performance In Wood Factory”. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah 50 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Kayu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan data penelitian diperoleh melalui daftar pertanyaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independent* motivasi kerja terhadap variabel *dependen* kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel, populasi penelitiannya.

4. Penelitian oleh Kirana,dkk(2022) dengan judul “The Effect of Work Envirinmentg,Work Discipline,and Work Motivation on Empolyee Performance in Manufacturing Company”. Teori yang digunakan dalam penelitian ini,yaitu teori atribusi,dikemukakan untuk mempelajari proses bagaimana seseorang memaknai suatu peristiwa, alasan atau perilaku. Jumlah sampel dalam penelitian adalah 58 karyawan dengan metode penentuan sampel yaitu teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependen*. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel,dan populasi penelitiannya.
5. Namun sebaliknya dengan penelitian Cahya,dkk(2021) dengan judul Stress Kerja dan Motivasi Kerja”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sesnsus,yakni mengambil semua populasi menjadi responden penelitian. Jumlah responden adalah 50 orang dan hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 20. Hasil analisis data uji maka dapat disimpulkan,bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel dan populasi penelitiannya.

2.2.2 Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian oleh Kusdianto,dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT PLN(persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara”. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil hipotesis variable konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independen* terhadap variabel dependen. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, peiode, sampel dan populasi penelitiannya.
2. Searah dengan penelitian oleh Namora,dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin,Konflik Kerja,dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sukses Usaha Nirawana”. Penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh. Jumlah populasi sebanyak 63 orang dan 30 orang di ambil dari kantor Restoran Nelayan Center Point Medan untuk uji validitas. Teori yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah teori-teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan konflik kerja. Metode penelitian yang digunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitaif. Metode pengumpulan data dengan wawancara,pembagian kuisioer,dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel, dan populasi penelitiannya.

3. Penelitian oleh Tamara, dkk (2021) dengan judul “The Influence of Work Discipline, Communication, and Work Conflict on Employees Performance at PT Pratama Makmur”. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode eksplanatori. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Teknik pengumpulan sampel yaitu simple random sampling. Sampel penelitian adalah 106 karyawan. Hasil pengujian diperoleh bahwa secara parsial konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Makmur Jaya Medan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel dan populasi penelitiannya.
4. Penelitian oleh Kurniawan, dkk (2018) dengan judul “ The Effect Of Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable”. Penelitian ini merupakan penelitian explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai berstatus tetap dan telah bekerja minimal 2 tahun sebanyak 150 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah

sama-sama mengkaji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel, dan populasi penelitiannya.

5. Namun sebaliknya dengan penelitian Zafarina(2021) dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji linier berganda. Pengolahan data menggunakan software SPSS versi 1.3. Hasil menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel, dan populasi penelitiannya.

2.2.3 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian oleh Shihab(2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT .So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020”. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 914 karyawan. Sampel penelitian adalah 120 karyawan yang ditentukan berdasarkan rumus rambut dengan teknik probability sampling. Teknik analisis data yang digunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji t). Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

positif positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel dan populasi penelitiannya.

2. Penelitian oleh Cahya, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja ,Stress kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta). Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sensus. Jumlah responden adalah 50 orang dan hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 20. Berdasarkan hasil analisis data uji t, maka disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel dan populasi penelitiannya.
3. Penelitian oleh Adrianto, dkk (2020) dengan judul “The Influence Of Work Environment and Motivation on Employee Performance In Wood Factory”. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah 50 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan data penelitian diperoleh melalui kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh

variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel dan populasinya.

4. Penelitian oleh Kirana,dkk(2022) dengan judul “The Effect of Work Environment,Work Discipline,and Work Employee Performance in Manufacturing Company”. Teori yang digunakan dalam penelitian ini,yaitu teori atribusi,dikemukakan untuk mempelajari proses bagaimana seseorang memaknai suatu peristiwa, alasan atau perilaku. Jumlah sampel dalam penelitian adalah 58 karyawan dengan metode penentuan sampel yaitu teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Perbedaan penelitian ini adalah hasil,objek,periode,sampel dan populasinya.
5. Namun sebaliknya dengan penelitian Ningsih,dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekabbaru”. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan menggunakan metode survei melalui kuisisioner yang disebarkan kepada karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru,dengan jumlah responden sebanyak 42 responden. Penelitian ini bersifat explanatory yang menjelaskan hubungan antara variabel melalui pengujian hipotesis. Analisis data dilakukan berdasarkan kuisisioner yang telah disebarkan dalam bentuk tema dan kategori yang mengidentifikasi pola-pola tren yang muncul. Analisis

data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel dan populasi penelitiannya.

