

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia juga harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, dalam ruang lingkup perusahaan dapat dinilai bahwa perusahaan dapat berkembang dan maju dikarenakan adanya sumber daya manusia yang berkualitas unggul dalam menggerakkan suatu perusahaan atau organisasi. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki kinerja yang baik dan optimal, maka dapat membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan dan dapat menggerakkan perusahaan semakin maju dan berkembang (Supomo dan Nurhayati, 2018). Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai dengan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Selain itu perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal itu diperlukan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan motivasi, menciptakan efektivitas kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai

dengan bidang tanggung jawab masing masing, serta memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi berasal dari kata *motive* atau *motivation* yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Hamali, 2018: 133). Dorongan itu dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya meningkatkan upah kerjanya, *reward* dan imbalan berupa bonus tertentu, aturan-aturan dan sanksi yang ketat bagi pelanggar aturan. Pemberian tanggung jawab terhadap karyawan serta menghargai setiap prestasi dari karyawan merupakan beberapa hal yang sering dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi dari dalam diri karyawan.

Selain faktor motivasi kerja, efektivitas kerja karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu (Masyita, 2016:236). Dari pengertian menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu penyelesaian pekerjaan yang mencapai sasaran atau tepat pada waktunya.

Selain motivasi kerja dan efektivitas kerja, untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan maka harus memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dilingkungan

tempat bekerja atau disekitar pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang sedang dijalankannya (Rahman, 2022). Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Observasi awal yang dilakukan peneliti pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar, peneliti menemukan bahwa karyawan dituntut untuk bekerja lembur tetapi sistem perhitungannya dianggap kurang memuaskan, suhu ruangan kerja yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan ada beberapa ruangan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan.

Permasalahan kinerja karyawan menjadi penting dalam organisasi karena keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar merupakan salah satu anak perusahaan Telkom Indonesia yang bergerak di bidang konstruksi pembangunan dan *manage service* infrastruktur jaringan. PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar sebagai suatu perusahaan yang ikut berkompetensi dan bersaing di bidang *manage service* infrastruktur jaringan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif ini mutlak diperlukan perusahaan agar bersaing dengan perusahaan lainnya, dimana keunggulan kompetitif dapat diperoleh apabila mampu memuaskan konsumen atau pelanggannya. Namun demikian dalam

upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar masih banyak kendala yang dihadapi antara lain karyawan yang datang terlambat, istirahat lebih awal, dan pulang lebih awal. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun. Berikut hasil dari target kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Januari-Desember 2021.

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Target Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar Tahun 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Target (%)</b>	<b>Aktual (%)</b>
Januari	100 %	97 %
Februari	100 %	95 %
Maret	100 %	96 %
April	100 %	91 %
Mei	100 %	89 %
Juni	100 %	87 %
Juli	100 %	82 %
Agustus	100 %	87 %
September	100 %	83 %
Oktober	100 %	81 %
November	100 %	80 %
Desember	100 %	77 %

Sumber: PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar (2021)

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar pada bulan Januari sampai Desember tahun 2021 mengalami fluktuasi tiap bulannya namun cenderung mengalami penurunan tiap bulannya. Berdasarkan data tersebut, pada tahun 2021 kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar belum mencapai target. Belum tercapainya target kinerja karyawan tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan pada PT. Telkom

Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar masih perlu ditingkatkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka penting halnya untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan fenomena tentang motivasi kerja, efektivitas kerja, dan lingkungan kerja yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar maka perlu dilakukan kajian terkait dengan motivasi kerja, efektivitas kerja, dan lingkungan kerja untuk menunjang atau mendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Ada yang menemukan hasil positif signifikan (Rahayuni, 2022); (Ramadanti, 2022); (Lekita, 2020). Tapi sisi lain ada yang menemukan hasil negatif signifikan (Tanjung dan Manalu, 2019).

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Ada yang menemukan hasil positif signifikan (Sabina, 2021); (Ichsan, 2019). Tapi sisi lain ada yang menemukan hasil negatif signifikan (Nugraha, dkk. 2022).

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Ada yang menemukan hasil positif signifikan (Ningtyas dan Sugiarto, 2022); (Hapsari dan Suryaman, 2022); (Dewi, dkk. 2021). Tapi sisi lain ada yang menemukan hasil negatif signifikan (Sabilalo, dkk. 2021).

Berdasarkan atas fenomena yang dihadapi karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar dan *research* GAP kajian empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Efektivitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar?
2. Apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar.
2. Untuk menganalisis pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan ini adalah:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan untuk dapat mengembangkan ilmu pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kinerja karyawan dan memahami ilmu yang didapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pedoman dan pembelajaran bagi peneliti selanjutnya dalam rangka melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah serta dapat

menambah wawasan terkait dengan aspek-aspek yang terdapat pada penelitian.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif atas memberikan informasi dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian dimasa mendatang.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai lingkungan kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar dimana berguna untuk meningkatkan motivasi kerja, efektivitas kerja, dan lingkungan kerja sehingga nilainya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar.

UNMAS DENPASAR

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968).

Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya dimasa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Di samping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

*Goal setting theory* merupakan bagian dari teori motivasi. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dicapai. Teori ini didasarkan pada konsep seberapa besar pemahaman seseorang pada tujuan yang ingin dicapai oleh setiap individu.

*Goal setting theory* juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang atau standar kinerja yang tinggi dapat diukur hasilnya sebagai usaha peningkatan kinerja yang diikuti dengan tingkat kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki. Apabila seseorang individu bisa berkomitmen dan memiliki keyakinan atas kemampuannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, maka hal tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi

kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut.

*Goal setting theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Locke dan Latham, 2002).

Sebuah tujuan agar efektif, dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan manajer dalam mencapai tujuan (Locke dan Latham, 2002). Jika mereka tidak tahu bagaimana kemajuannya, akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Terkait penetapan tujuan juga diperlukan keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan.

## **2.1.2 Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Rivai (2021:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi menggambarkan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi (Aldi dan Susanti, 2019).

Menurut Mulyadi dan Syafitri (2015:87), motivasi adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan minat seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang timbul karena dengan adanya dorongan yang bersifat positif dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain terhadap apa yang dilakukan individu dalam mencapai target tertentu.

## **2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- 1) 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.

## 2) Otoritas

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.

## 3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

## 4) Inisiatif

Inisiatif adalah suatu tindakan yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### 3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Marpaung (2021), motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

#### 1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan.

#### 2) Semangat kerja

Mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

### 3) Inisiatif

Merupakan kemampuan seseorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

### 4) Kreatifitas

Merupakan kemampuan seseorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi- kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.

### 5) Rasa tanggung jawab

Mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

## 2.1.3 Efektivitas Kerja

### 1. Pengertian Efektivitas Kerja

Akmal (dalam Priansa, 2013: 11) mengutip dari A.H Rahadian (2016) menyatakan bahwa efektivitas adalah pencapaian usaha yang sesuai dengan rencananya (*doing the right things*) atau rencana hasil dibandingkan dengan realisasi hasil.

Konsep efektivitas menurut Priansa (2013: 24) adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai

guna yang diharapkan. Efektivitas berkenaan dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Pasolong dalam Kezia K Supit (2017) efektivitas pada dasarnya berasal dari kata efek dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah hasil pencapaian menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan *output* yang dihasilkan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

## **2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja**

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Steers (2015:20) ada empat faktor yaitu:

### **1) Karakteristik Organisasi**

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur organisasi dan teknologi dalam organisasi. Struktur organisasi maksudnya adalah hubungan relatif tetap sifatnya seperti dijumpai dalam organisasi sehubungan dengan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang di dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan teknologi yang dimaksud adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi.

### **2) Karakteristik Lingkungan**

Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap efektivitas di samping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar perusahaan misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar, sedang lingkungan dalam lingkup perusahaan misalnya karyawan atau karyawan di perusahaan.

### 3) Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya para karyawan perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber data yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### 4) Kebijakan dan Praktik Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peran manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit. Kebijakan dan praktik manajemen dapat mempengaruhi atau merintangi pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijakan dan praktik manajemen.

## 3. Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Admosoeparto (2016:55) menyebutkan tolok ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah:

#### 1) Pencapaian Tujuan

Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan *profit*, kualitas dan kuantitas pelayanan. Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal.

#### 2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja berhubungan dengan kualitas hasil pekerjaan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Dimana kualitas kerja juga merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

#### 3) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

#### 4) Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sebaiknya yang telah ditetapkan melalui kebijakan perusahaan.

#### 5) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan di organisasi. Tingkat rasa puas

individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal, dari bermacam aspek situasi pekerjaan dan organisasi mereka berada.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

##### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembaban, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

##### **2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018) ada faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Pentilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan

##### **3. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018:70) menyebutkan tolok ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator lingkungan kerja yaitu:

- 1) 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.

## 2) Pewarnaan

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

## 3) Udara

Berupa suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

## 4) Ruang Gerak

Karyawan harus bisa memiliki ruang gerak yang baik di ruangan kerja. Jika karyawan terlalu banyak memiliki ruang gerak, maka ruang gerak akan terbatas dan tidak dapat memberikan kenyamanan juga.

### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan juga etika (Afandi, 2018:83).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Syafei, dkk. 2016).

Kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dan tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula (Sutrisno, dkk. 2016).

Dari beberapa pengertian kinerja oleh para ahli diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas kerja.

## 2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

### 1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

### 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berubah mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

### 3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis, dkk. (2015), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

#### 1) Kuantitas

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

#### 2) Kualitas

Ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi, dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

#### 3) Kemampuan

Cara yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas perusahaan.

#### 4) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

#### 5) Kehadiran

Keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Dwi dan Husniati (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan SmartPLS 3.2.9. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja serta pada variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian serta variabel bebas lainnya yang digunakan yaitu disiplin kerja.

2. Yaniska (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Efektivitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mardec Musi Lestari”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi, kompensasi, efektivitas dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah dari hasil uji korelasi didapat nilai motivasi 0,547, kompensasi 0,648, efektivitas 0,470, dan kepuasan kerja 0,631 artinya hubungan antara variabel tersebut kuat dan sedang serta bersifat positif. Dan dari hasil uji simultan terdapat nilai sig 0,000 dimana tingkat signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, kompensasi, efektivitas, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mardec Musi Lestari Palembang. Dari hasil uji parsial motivasi ( $X_1$ ) terdapat nilai sig 0,961 dimana tingkat signifikansi > 0,05 berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan . kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dengan nilai koefisien 0,233. Dan dari uji parsial variabel kompensasi terdapat nilai sig 0,032 dimana tingkat signifikansi < 0,05. Efektivitas ( $X_3$ ) Pada hasil analisis regresi linier berganda efektivitas berpengaruh positif dengan nilai koefisien 0,207. Dan dari uji parsial variabel efektivitas terdapat nilai sig 0,049 dimana tingkat signifikansi < 0,05. Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) Pada hasil analisis regresi linier berganda kepuasan kerja berpengaruh positif dengan nilai koefisien 0,352. Dan dari uji parsial variabel efektivitas terdapat nilai sig 0,000 dimana tingkat signifikansi < 0,05. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel

bebas motivasi kerja dan efektivitas kerja, serta variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian serta variabel bebas lainnya yang digunakan yaitu kompensasi kerja dan kepuasan kerja.

3. Ginting (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Taman Harapan Baru”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan *employee engagement*. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja perawat. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja ( $p= 0.044$ ), lingkungan kerja fisik ( $p=0.001$ ) dan *employee engagement* ( $p=0.048$ ) terhadap kinerja perawat. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja, serta variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada waktu penelitian dan tempat penelitian.
4. Sucipto (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Efektivitas, Kualitas Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trinata Mulya Sentosa Sumatera Selatan”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu efektivitas, kualitas kerja, dan komitmen. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perhitungan pengaruh variabel

efektivitas, kualitas kerja, dan komitmen dilakukan dengan bantuan SPSS versi 17.0 diperoleh dari hasil analisis regresi linier berganda yaitu  $Y = 2,283 + 0,112X_1 + 0,111X_2 + 0,732X_3$ . diketahui bahwa Efektivitas, Kualitas Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Trinata Mulia Sentosa Sumatera Selatan sebesar 0,818 atau 81,8% sehingga memiliki hubungan yang kuat dengan sisa 0,182 atau 18,2%. Artinya variabel efektivitas, kualitas dan komitmen dipengaruhi untuk variabel lainnya yang tidak diketahui seperti kerjasama, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lain-lain. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas efektivitas kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian serta variabel bebas lainnya yang digunakan yaitu kualitas kerja dan komitmen.

5. Sulistiani dan Padnyawati (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Efektivitas Penggunaan, *Locus Of Control* Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu efektivitas penggunaan, *locus of control* dan sistem informasi akuntansi. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan efektivitas penggunaan memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kualitas sistem informasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas efektivitas penggunaan dalam efektivitas kerja serta variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada waktu, tempat penelitian serta variabel bebas lainnya yang digunakan yaitu *locus of control* dan sistem informasi akuntansi.

6. Desyani dan Nuratama (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Efektivitas Penerapan, Kesesuaian Tugas Dan Kepercayaan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Pemakai Sistem Digital Di Kecamatan Penebel”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu efektivitas penerapan, kesesuaian tugas, dan kepercayaan sistem informasi akuntansi. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas penerapan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kesesuaian tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepercayaan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas efektivitas penerapan dalam efektivitas kerja serta variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian serta variabel bebas lainnya yang digunakan yaitu kesesuaian tugas dan kepercayaan sistem informasi akuntansi.

7. Adha, dkk. (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja serta variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian serta variabel bebas lainnya yang digunakan yaitu budaya kerja.
8. Hasibuan (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini

adalah pada variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi kerja serta variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian serta variabel bebas lainnya yang digunakan yaitu kepemimpinan.

9. Helmi dan Prijati (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi kerja serta variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian serta variabel bebas lainnya yang digunakan yaitu disiplin kerja.
10. Anggraini (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja.

Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu efektivitas kerja. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan. Dengan signifikan F sebesar  $0,000 < 0,005$ . Persamaan regresi linier berganda  $Y = 4,821 + 0,616 X_1 + 0,521 X_2 + 0,523 X_3$ . variabel Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar  $0,002 < \alpha (0,05)$ . variabel Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar  $0,004 < \alpha (0,05)$ . variabel Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas lingkungan kerja. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel terikat, waktu dan tempat penelitian.