

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan globalisasi membuat tekanan persaingan antara perusahaan semakin ketat. Banyak perusahaan atau organisasi yang mewajibkan untuk meningkatkan keunggulan disegala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Sumber daya manusia berfungsi yang penting, dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu karyawan perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusia yang mampu mengatur maupun mengelola sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Pricelda, dkk 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang di tetapkan (Fauzi, dkk 2016). Menurut (Sutrisno, 2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan

tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya menurut (Siagian, 2002).

Menurut Hasibuan (2012:34) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, organisasi harus mampu memberikan pengembangan dan motivasi kepada karyawannya agar para karyawannya semakin terdorong untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya secara menyeluruh. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Sering kali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Salah satunya adalah Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar merupakan instansi pelaksana dan bagian dari Pemerintahan Kabupaten Gianyar. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Kebudayaan bertanggung jawab kepada Bupati Gianyar melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Gianyar. Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar bergerak di bidang pelayanan publik (umum), yang secara khususnya kepada sekaa/sanggar/organisasi kesenian yang ada di Kabupaten Gianyar. Kegiatan ini dilaksanakan dengan cara pola pembinaan yang bertujuan untuk menjaga kelestarian kesenian Bali agar terhindar dari kepunahan. Selain itu Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar juga memiliki banyak kegiatan yang dilaksanakan secara rutin, diantaranya seperti pembinaan sekaa pesantian, pendataan cagar budaya dan museum serta kegiatan lainnya sesuai tugas dan tanggung jawab yang menjadi tugas pokok dari Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar.

Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar dalam mencapai visinya mempunyai beberapa misi, antara lain menggali, mengembangkan dan melestarikan warisan budaya, menggali, melestarikan dan memberdayakan adat istiadat/tradisional, memberdayakan sekaa-sekaa kesenian, seniman dan budayawan dalam usaha melestarikan dan revitalisasi kesenian langka, untuk memperkaya budaya nasional dan diplomasi budaya baik ditingkat regional, nasional maupun internasional, menggali, mengkaji, melestarikan dan mengembangkan bahasa, aksara, dan sastra bali dan dokumentasi kebudayaan Gianyar.

Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian urusan rumah tangga daerah dibidang kebudayaan, yang memiliki pegawai sebanyak 142 orang pegawai yang

terdiri dari 26 orang pegawai negeri sipil, 7 pegawai harian, dan 109 orang tenaga harian lepas. Dalam mencetak kinerja pegawai yang handal, tentunya Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar memiliki manajemen sumber daya manusia yang secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan, visi dan misinya. Berdasarkan observasi masalah yang paling sering terjadi di lapangan adalah permasalahan terkait kinerja pegawai. Dilihat dari banyaknya jumlah karyawan tentu akan berpengaruh terhadap kinerja dari instansi. Dalam mencetak kinerja karyawan yang handal, tentunya Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar memiliki manajemen sumber daya manusia yang secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan, visi dan misinya.

Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar, terdapat permasalahan terhadap kinerja pegawai yang dinilai masih kurang maksimal. Dalam penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Para pegawai merasa kebingungan mencari solusi dalam menyelesaikan suatu permasalahan atau pekerjaan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang efektif dan efisien serta menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian pegawai khususnya dalam mewujudkan target kerja yang telah ditentukan oleh instansi. Dengan demikian hal ini sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar jika target kinerja pegawai tersebut tidak dapat diatasi. Agar terciptanya kinerja yang baik dikalangan pegawai, maka dibutuhkan suatu motivasi kerja yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman dari instansi pemerintah. Semakin baik

kinerja yang dihasilkan pegawai maka semakin meningkat pula hasil yang diperoleh instansi pemerintah. Hasil wawancara dengan Kepala Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar, setiap tahunnya Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar telah melaksanakan program kerja. Adapun kegiatan/program kerja dan capaian kinerja Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut

Tabel 1.1
Kegiatan dan Capaian Program Kinerja
Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar Tahun 2022-2023

No.	Sasaran Strategis Renstra	Program /Kegiatan	Capaian (%)		Kategori	
			2022	2023	2022	2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Mewujudkan pelestarian kebudayaan di Kabupaten Gianyar yang meliputi warisan budaya kebendaan (<i>Tangible</i>) dan tak benda (<i>Intangible</i>)	1. Pengembangan nilai budaya	75	0	Baik	Kurang
		2. Pengelolaan kekayaan budaya	100	0	Memuaskan	Kurang
		3. Pengembangan kerjasama pengelolaan kekayaan budaya	100	50	Memuaskan	Cukup Baik
2.	Mewujudkan pengembangan kebudayaan di Kabupaten Gianyar yang meliputi warisan budaya kebendaan (<i>Tangible</i>) dan tak benda (<i>Intangible</i>)	1. Pengembangan nilai budaya	100	0	Memuaskan	Kurang
		2. Pengelolaan kekayaan budaya	100	0	Memuaskan	Kurang
		3. Pengelolaan keragaman budaya	75	75	Baik	Baik
		4. Pengembangan kerjasama pengelolaan kekayaan budaya	100	100	Memuaskan	Memuaskan
		5. Pengembangan museum subak Masceti Kabupaten Gianyar	100	100	Memuaskan	Memuaskan

Sumber: Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar, data diolah tahun 2023

Berdasarkan pada Tabel 1.1 di atas dapat diketahui program kerja telah terlaksana pada tahun 2022 sampai dengan 2023, namun tidak semua

program berhasil terlaksana dengan hasil yang memuaskan. Berdasarkan PP No. 8 Tahun 2006, kategori penilaian capaian kinerja dapat dikategorikan menjadi 6 kategori. Kategori penilaian kurang dengan nilai 0% sampai dengan 30%, kategori penilaian agak kurang dengan nilai 30% sampai dengan 50%, kategori penilaian cukup baik dengan nilai 50% sampai dengan 55%, kategori penilaian baik dengan nilai 55% sampai dengan 75%, kategori penilaian sangat baik dengan nilai 75% sampai dengan 85%, sedangkan kategori penilaian memuaskan dengan nilai 85% sampai dengan 100%.

Upaya untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik untuk meningkatkan cara kinerja karyawan adalah dengan terciptanya lingkungan kerja baik, nyaman serta kondusif. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya Nitisemito (2000:183). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika pegawai melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan pegawai tersebut termasuk dari lingkungan kerja (Noah, dkk 2012).

Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar, selain permasalahan kinerja terdapat permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja yang masih belum efektif, ditandai dengan peralatan dan perlengkapan yang belum lengkap sehingga membuat pegawai kurang nyaman melakukan pekerjaan. Ruangan kantor Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar sangat sedikit dan terlalu sempit sehingga tidak efisien dan ruang gerak menjadi terbatas. Lingkungan kerja secara maksimal, ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan yang menyebabkan mobilitas karyawan terganggu serta tata kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar, sehingga banyak *file-file* berserakan di tempat kerja masing-masing karyawan yang dapat menyebabkan pekerja merasa terganggu.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja sudah pernah dilakukan, seperti penelitian oleh Mulia, dkk (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain diperkuat oleh Nurjaya (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Hanafi, dkk (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, dkk (2019) dan Hasanah (2023) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik, maka akan tumbuh motivasi kerja yang tinggi. Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Siahaan, dkk 2019). Motivasi mempunyai peran penting, dengan motivasi ini diharapkan

setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, dkk 2019).

Permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar adalah rendahnya tingkat motivasi kerja dari beberapa karyawan dalam hal bekerja, hal ini disebabkan masih kurangnya bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kemampuan lebih, kurangnya pegawai untuk mengerahkan dan menunjukkan kecakapan kerja serta potensinya. Dapat dilihat dari beberapa karyawan yang kurang bergairah dalam bekerja, ketekunan dalam bekerja masih rendah dan pemanfaatan waktu yang belum maksimal, oleh karena itu pemberian motivasi kerja terhadap karyawan diharapkan mampu memberikan hasil kinerja yang lebih efektif. Sehingga berdampak pada cara kerja karyawan yang kurang baik seperti adanya beberapa pegawai yang tidak berada di dalam kantor pada saat jam bekerja. Atasan/pimpinan harus mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi untuk keberlangsungan hidup instansi/perusahaan.

Penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja terhadap motivasi, dikemukakan oleh Andriyani, dkk (2020) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Menurut Antony, dkk (2021) Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Sudarmanto, dkk (2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Berbeda dengan penelitian oleh Patawari, dkk (2023) Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Selain memperhatikan masalah lingkungan kerja, motivasi juga merupakan suatu faktor yang mendorong kinerja seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Diperkuat oleh penelitian terdahulu mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh Indraningrat, dkk (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Adha, dkk (2019) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Hasibuan, dkk (2018) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Amalia, dkk (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Lain halnya penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan oleh Marjaya, dkk (2019).

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam mempengaruhi tingkat kemampuan dalam menjalankan fungsinya, jika suatu organisasi sudah memiliki karyawan dengan kompetensi yang baik, maka akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi, karena akan tumbuh keinginan ataupun rangsangan dalam diri pegawai untuk melakukan tindakan-tindakan kerja yang baik dan berperilaku yang baik pula (Siagian, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Viorenchea, dkk (2022) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya pada Dinas Kebudayaan di Kabupaten Gianyar. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Kebudayaan Di Kabupaten Gianyar”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan di Kabupaten Gianyar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Dinas Kebudayaan di Kabupaten Gianyar?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan di Kabupaten Gianyar?
4. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada Dinas Kebudayaan di Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan di Kabupaten Gianyar.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Kebudayaan di Kabupaten Gianyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan di Kabupaten Gianyar.
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Kebudayaan di Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan referensi tambahan di bidang manajemen Sumber Daya Manusia dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambahan khasanah pengetahuan yang berkaitan insentif, motivasi, dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b. Bagi Instansi/Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar

Manfaat yang dapat diambil oleh Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar adalah sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui lingkungan kerja dan motivasi karena karyawan sebagai faktor pendukung.

c. Bagi Fakultas/Universitas Mahasaraswati Denpasar

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan bacaan dan menambah koleksi perpustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait terutama yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke pada akhir tahun 1960. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2011).

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu.

Goal setting theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang

diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, keberhasilan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam instansi kinerja karyawan sangatlah penting karena merupakan faktor pendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Aktivitas ini adalah bagian penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh instansi kepada karyawan, seberapa baik mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga berdampak pada kemajuan instansi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai dengan tujuan untuk mencapai harapan yang ditetapkan (Sutrisno, 2016).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar yang telah ditetapkan dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Duha, dkk 2018). Dan kinerja adalah tentang proses pegawai melakukan/menjalankan pekerjaan serta seberapa hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut untuk memenuhi ketetapan atau tujuan instansi/organisasi. Kinerja adalah suatu hal yang membahas tentang apa yang telah dikerjakan dan bagaimana cara dalam mengerjakannya (Wibowo, 2017).

Kinerja berasal dari pengertian performance. Performance sendiri merupakan catatan yang dihasilkan fungsi tertentu. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan/diberikan kepadanya (Affandi, dkk 2020).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi, lingkungan internal dan eksternal.

2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan, pelatihan serta pengembangan, penyesuaian kompensasi, inventori kompetensi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, budaya kerja menerapkan sanksi (Kasmir, 2016).

Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif. Dari hasil penilaian dapat dilihat kerja karyawan akan mencerminkan kinerja instansi.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Faktor kemampuan secara psikologis (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (Pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang atau keahliannya.
- b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Sedangkan menurut Wirawan (2009) kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain:

- a. Faktor lingkungan internal pegawai meliputi: bakat, kreativitas, pengetahuan, keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan psikologi, keadaan fisik, disiplin kerja, etos kerja, motivasi kerja, semangat kerja, kepemimpinan, sikap kerja, stress kerja, keterlibatan kerja, kelayakan, kepuasan kerja.
- b. Faktor lingkungan internal organisasi meliputi: strategi organisasi, dukungan sumber daya, sistem manajemen, budaya organisasi dan kompensasi.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi meliputi: kehidupan ekonomi, kehidupan sosial, kehidupan politik, kompetitor, budaya dan agama masyarakat.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah sesuatu yang menjadi tolak ukur untuk dipergunakan dan dipakai sebagai patokan dalam menilai apakah kinerja sudah dapat dikategorikan baik atau buruknya. Menurut Prastyo (2016) indikator dalam kinerja karyawan dapat dijabarkan sebagai berikut ini:

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan beserta hasilnya.

b. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

c. Keandalan

Keandalan kinerja merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi umum. Keandalan mencakup konsistensi kinerja serta keahlian dalam pelayanan yang akurat dan tepat.

d. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.

e. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama merupakan kemampuan seorang pegawai dalam bekerjasama dengan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang telah ditetapkan sehingga mencapai tujuan dan hasil yang sebenar-benarnya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja adalah lingkungan kerja pada suatu instansi/organisasi perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap para pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila pegawai mendapatkan

suasana yang aman, nyaman dan sehat agar seluruh pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal. Menurut Alif (2015) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri pegawai dan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi yang tidak lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada Bukhari, dkk (2019).

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode pekerjaannya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yaitu menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya (Manihuruk, dkk 2020).

Lingkungan kerja pada suatu organisasi perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut

tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Tamali, dkk 2019). Sedangkan menurut (Elizar, dkk 2018) lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pegawai, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan pasti dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat mengurangi semangat serta gairah kerja.

Dari definisi tentang lingkungan kerja menurut beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai, baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai.

2. Tujuan Lingkungan Kerja

Sebagaimana yang diketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu lingkungan kerja. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah meningkatnya produktivitas pegawai maupun organisasi. Oleh karena nya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik sangat mendukung kinerja pegawai.

Fasilitas kerja yang baik diberikan secukupnya saja dalam artian sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja saja jangan terlalu berlebihan. Dengan memberikan fasilitas yang berlebihan akan membuat pegawai merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga mengakibatkan hasil yang dicapai tidak sesuai harapan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan sehat memiliki berbagai manfaat bagi pegawai dan organisasi. Kinerja para

pegawai akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan (Afandi, 2016).

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

a. Penerangan atau Cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan yang baik akan bermanfaat bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Maka dari itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh seseorang mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c. Kelembapan di tempat kerja

Kelembaban yaitu banyaknya air yang terkandung pada udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersamaan antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh seseorang pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi udara

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen pada udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar yaitu adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar proses pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis merupakan getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g. Aroma yang tidak sedap di tempat kerja

Adanya aroma tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena akan mengganggu konsentrasi bekerja pegawai dan ketika aroma tidak sedap yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman yang berdampak pada kinerja. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara agar dapat digunakan untuk menghilangkan aroma tidak sedap yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu diperhatikan 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.

i. Dekorasi atau tata letak

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, maka dari itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Keamanan di tempat kerja Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya agar menjaga keamanan di tempat kerja.

Sedangkan menurut pendapat Sofyandi (2016) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut:

a. Faktor Lingkungan Internal, terdiri dari:

- 1) Serikat kerja.
- 2) Sistem informasi.
- 3) Budaya karakteristik organisasi.
- 4) Konflik-konflik internal.

a. Faktor Lingkungan Eksternal, terdiri dari:

- 1) Mengamati perubahan lingkungan.
- 2) Mengevaluasi dampak perubahan lingkungan.
- 3) Mengambil langkah-langkah proaktif.
- 4) Memperoleh dan menganalisis umpan balik

4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Logahan, dkk (2012) yang menjadi indikator-lingkungan kerja antara lain:

- a. Perlengkapan kerja, yaitu segala sesuatu yang berada pada organisasi yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik dan lain-lain.
- b. Pelayanan kepada pegawai, yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan organisasi kepada pegawai, misalnya penyediaan tempat ibadah dan sarana kesehatan.
- c. Kondisi kerja, yaitu segala yang berada pada organisasi dengan berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan dan ventilasi udara.
- d. Hubungan personal yaitu segala sesuatu yang berada pada organisasi yang berkaitan dengan relasi antar sesama, misalnya relasi antar pegawai dan atasan.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Keberhasilan pengelolaan instansi atau organisasi sangat ditentukan oleh aktivitas penggunaan sumber daya manusia, dalam hal ini seorang manajer harus memiliki skil untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Sutedjo (2013) bahwa motivasi kerja adalah suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar dapat beradaptasi dengan lingkungannya.

Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka memiliki kemauan dalam melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi kerja juga didefinisikan menjadi keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena

terinspirasi, tersemangati dan tedorong untuk melakukan pekerjaan dengan keikhlasan serta senang hati dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2016). Sedangkan menurut Hamzah (2011) motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal didalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku. Hasibuan (2012) juga menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka ingin bekerja sama, kerja secara efektif serta terintegasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari penjelasan dan pendapat beberapa ahli tentang motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan serta sikap mental seseorang yang memberi semangat, mendorong kegiatan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan untuk memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi sangat penting bagi instansi atau organisasi, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi kerja sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan penuh semangat serta dapat mencapai apa yang telah ditetapkan.

Menurut (Thoha, dkk 2021) tujuan motivasi diartikan sebagai suatu harapan untuk mendapat penghargaan, dengan arah yang dikehendaki oleh motivasi. Dalam psikologis tujuan seperti ini dinamakan insentif. Namun istilah insentif sudah terlanjur dikenal masyarakat sebagai hal yang selalu

berhubungan dengan keuangan, seperti misalnya kenaikan gaji dan upah, honorarium serta tunjangan. Padahal ada penghargaan tidak bersifat keuangan yang berperan dalam menentukan perilaku, misalnya kenaikan pangkat istimewa ataupun bintang jasa dan lain-lainnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2010) tujuan motivasi antara lain:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- j. Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

Berdasarkan penjelasan dan definisi dari beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan tujuan motivasi itu sendiri mendorong gairah pegawai untuk bekerja lebih baik lagi, menumbuhkan disiplin kerja yang tinggi, meningkatkan kreativitas serta partisipatif pada setiap pegawai sehingga terciptanya produktivitas pegawai yang tinggi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2011) yang mempengaruhi motivasi terdiri dari dua faktor yaitu internal dan eksternal:

- a. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada pegawai antara lain:

1) Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak memadai, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda atau barang dapat mendorong seseorang dalam melakukan pekerjaan.

3) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati.

4) Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Keinginan dalam memperoleh pengakuan itu meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil serta bijaksana dan instansi atau organisasi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Terkadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara yang tidak terpuji, namun yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada pegawai antara lain:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan ialah keseluruhan sarana dan prasarana yang berada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri dan keluarganya. Kompensasi merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong pegawai bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan merupakan pemberian pengarahan, membimbing kerja para pegawai, untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya Jaminan Pekerjaan

Jaminan pekerjaan dalam instansi atau organisasi berupa jaminan karir untuk masa depan, baik seperti promosi jabatan, pangkat, maupun untuk mengembangkan potensi diri.

5) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan para pegawai dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.

Sedangkan menurut Rivai, dkk (2021) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut:

- a. Kemungkinan untuk berkembang.
- b. Jenis pekerjaan.

- c. Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

4. Indikator Motivasi Kerja

Adapun beberapa indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017) antara lain yaitu:

a. Kerja Keras

Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

b. Orientasi Masa Depan

Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.

c. Tingkat Cita-cita yang Tinggi

Tingkatan cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi untuk lebih baik.

d. Orientasi Tugas atau Sasaran

Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.

e. Usaha Untuk Maju

Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

f. Ketekunan

Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.

g. Rekan Kerja yang Dipilih

Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

h. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga peneliti dapat memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji suatu penelitian yang dilakukan Randi (2018:15). Adapun beberapa penelitian yang telah dipublikasikan untuk dijadikan acuan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut.

2.2.1 Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fitri, dkk (2021) di dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Padang”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan Menganalisa Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Semen Padang. Yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang. Hendaknya lingkungan kerja di perusahaan lebih ditingkatkan lagi dengan memberikan keamanan dan kenyamanan untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lubis, dkk (2020) di dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan. Dengan

hasil penelitian, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Medan, yang mengandung arti bahwa semakin baik lingkungan kerja seorang guru maka semakin baik pula kinerjanya, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja seorang guru maka kinerja guru tersebut juga akan semakin buruk.

Sependapat dengan penelitian oleh Hustia (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi”. Penelitian dilakukan karena peneliti menganggap perlu mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti pada kondisi pandemi sehingga perusahaan dapat menyiapkan sumber daya manusia yang baik dalam menyambut era new baru. Dengan pernyataan, bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang).

Beno, dkk (2019) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang”. Dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang dan untuk mengetahui dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Yang menyatakan hasil koefisien regresi uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,408 dan tingkat signifikan $0,007 < 0,05$ sehingga hipotesis ketiga H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima. Dengan indikator-indikator lingkungan kerja secara keseluruhan menghasilkan nilai rata-rata (mean) terendah 6,34. Untuk

indikator dengan rata-rata (mean) tertinggi 6,59. Dengan demikian lingkungan kerja pegawai di PT. Penindo II Teluk Bayur Padang baik dengan dilihat indikator lingkungan kerja terendah 6,34 yang artinya setuju (baik).

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Widya, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa”. Yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa, dengan adanya lingkungan yang memadai dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.2 Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Andriyani, dkk (2020) di dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Aquavue Vision Internatonal”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil T-statistics sebesar 0,171, dan nilai P-values sebesar 0,864. Nilai T-statistics lebih kecil T-tabel 1,96, nilai P-values menunjukkan lebih dari 0,05, hasil ini menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Berbeda dengan penelitian oleh Ingsiyah, dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (Ppd) Jawa

Tengah”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pusri Palembang, PPD Jateng, (2) Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pusri Palembang, PPD Jateng, dan (3) lingkungan kerja pada motivasi kerja karyawan di PT. Pusri Palembang, PPD Jateng. Dari analisis regresi berganda dalam penelitian ini, dapat ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,668 dan signifikan 0,045. b. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai koefisien 0,948 dan signifikan 0,001.

Menurut penelitian oleh Sudarmanto, dkk (2022) di dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi”. Penelitian ini dilakukan untuk mengusulkan dan menguji model konseptual untuk memecahkan suatu kesenjangan antara penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil pengujian membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi.

Lain halnya oleh Patawari, dkk (2023) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman (Dprkp) Dan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang

(Dpupr) Kabupaten Sumbawa”. Yang menyatakan lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumbawa.

Menurut Nurmalawati, dkk (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Analisis Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smp Negeri Di Kecamatan Blang Mangat”. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kembali peran variabel lingkungan kerja, dan disiplin kerja pada kinerja guru dan motivasi. Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi.

2.2.3 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh Pranata, dkk (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Delta Satria Dewata Denpasar”. Dengan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar, yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Indraningrat, dkk (2022) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pergi Berlibur Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kerjasama team secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh hasil motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Nurjaya (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona”. Dari penelitian ini, diketahui bahwa Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.

Berdasarkan penelitian oleh Hasanah, dkk (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sweet Seventeen Sidoarjo”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Sweet Seventeen. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Sweet Seventeen. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Sweet Seventeen. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Sweet Seventeen. Hasil T hitung variabel motivasi kerja H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terhadap pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari Pengujian secara parsial menyimpulkan bahwa, pengujian parsial Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Diketahui secara parsial variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Penelitian menurut Rosmaini, dkk (2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang”.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis, secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan, dkk (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pln (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Penempatan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Berdasarkan hasil analisis, secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero).

2.2.4 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurmawati, dkk (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Analisis Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smp Negeri Di Kecamatan Blang Mangat”. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kembali peran variabel lingkungan kerja, dan disiplin kerja pada kinerja guru dan motivasi. Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi, yang artinya motivasi tidak memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat.

Lain halnya penelitian oleh Sudarmanto, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi”. Penelitian ini dilakukan untuk mengusulkan dan menguji model konseptual untuk memecahkan suatu kesenjangan antara penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel intervening motivasi kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi.

Menurut penelitian oleh Caksana (2019) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sman 1 Tulungagung”. Tujuan dari penelitian ini secara umum untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Tulungagung dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Hasil analisis data, yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja menghasilkan nilai koefisien beta sebesar 0,495 dengan sumbangan pengaruh langsung sebesar 0,236 dan tidak langsung sebesar 0,259.

Penelitian oleh Antony, dkk (2021) dengan penelitia yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Hotel Bintang Empat Di Kota Batam”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk

mengetahui dan menguji pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dengan objek penelitian hotel bintang empat di Kota Batam. Hasil pengujian data yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini dapat terjadi karena adanya dukungan yang baik dari lingkungan kerja yang dibantu dengan motivasi kerja untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan.

Dan adapun penelitian yang dilakukan oleh Effendi, dkk (2021) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Shopee International Indonesia)”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh langsung dan positif antar variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Shopee International Indonesia, sehingga lingkungan kerja secara tidak langsung tidak memberikan dampak kepada motivasi kerja.