

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) penting bagi perusahaan karena SDM merupakan penggerak utama dalam menjalankan segala aspek operasional perusahaan. SDM yang kompeten dan terampil membantu memastikan bahwa tugas-tugas spesifik dapat diselesaikan dengan baik, seperti dalam bidang teknik, pemasaran, keuangan, atau manajemen. Kinerja produktif dari karyawan membantu perusahaan mencapai target dengan efisiensi tinggi, mengurangi pemborosan waktu dan sumber daya. Faktor penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawannya, yang tercermin dari hasil kerja setiap karyawan ketika melakukan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu.

Secara keseluruhan, kinerja adalah fondasi dari kesuksesan perusahaan. Memantau dan mengelola kinerja secara efektif, memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, memanfaatkan peluang pertumbuhan, dan memastikan keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang. Menurut Hasibuan (2017) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, dedikasi, serta waktu yang digunakan. Menurut Maria, dkk (2021) kinerja karyawan yang maksimal dapat diukur dari kualitas pekerjaan karyawan, kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Terdapat sejumlah faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja



dan motivasi. Apabila faktor-faktor ini dilaksanakan dengan baik, pencapaian kinerja karyawan yang diinginkan akan tercapai dengan baik. Teori diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria, dkk (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pasar Swalayan Maju Bersama Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta diantara ketiga faktor yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian oleh Arjun, dkk (2022) tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan berkontribusi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lingkungan kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan juga berkontribusi memberikan keamanan dan kenyamanan kepada setiap stakeholder perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan kinerja karyawan. Suasana kerja yang tidak nyaman atau tidak aman dapat mengakibatkan penurunan semangat dan kepuasan kerja, serta meningkatkan tingkat absensi dan karyawan mungkin merasa kurang termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja mencakup semua peralatan, bahan, dan kondisi di sekitar tempat seseorang bekerja, termasuk metode dan pengaturan

nya, baik secara individu maupun dalam kelompok. (Sedarmayanti, 2017).

1 lingkungan kerja, motivasi juga memengaruhi kinerja.



Motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka. Motivasi yang tinggi juga meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tingkat absensi, dan menurunkan angka *turnover*. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas kualitas kerja yang rendah, dan ketidakpuasan karyawan, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan.

Hasil dari penelitian Maria, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan. Selain itu, hasil penelitian dari Fachrezi dan Khair (2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Kualanmu. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Rushadiyati (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) dituntut untuk memberikan kinerja pelayanan yang terbaik kepada masyarakat pengguna listrik. PT PLN (Persero) bertanggung jawab atas pelayanan distribusi listrik di wilayah Kota Parepare, kualitas kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan dan efisiensi operasional perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan



motivasi yang tinggi dapat bekerja secara sinergis untuk meningkatkan kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Parepare. Ketika karyawan merasa didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan termotivasi oleh berbagai insentif, mereka cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, kualitas kerja yang lebih baik, dan komitmen yang lebih besar terhadap tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana lingkungan kerja dan motivasi karyawan saling berinteraksi dan memengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terdapat beberapa masalah yang ada di PT PLN (Persero) UP3 Parepare. Terdapat karyawan yang kurang puas dengan lingkungan kerja mereka. Kesimpulan ini diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai lingkungan kerja yang ada di PT PLN (Persero) UP3 Parepare. Dimana karyawan merasa fasilitas kerja mereka tidak ergonomis, seperti meja, kursi, atau perangkat yang kurang mendukung. Beberapa karyawan juga kurang puas dengan *layout* ruangan yang memengaruhi ruang gerak mereka. Ketidakpuasan ini dibuktikan dari sebagian besar karyawan yang mengisi kuesioner pra-penelitian memilih kurang puas dengan layout dan fasilitas kerja mereka.

Selain faktor lingkungan kerja, juga terdapat faktor lain yaitu motivasi karyawan. Sejumlah karyawan yang merasa kurang termotivasi, dilihat dari masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja. Keterlambatan ini dapat menimbulkan penurunan pemanfaatan waktu dan pengerjaan tugas yang kurang efisien. Ketika karyawan terlambat dan tidak bekerja secara efektif, rekan kerja yang lain mungkin merasa harus menutupi kekurangan tersebut. Kurangnya

asi yang menyebabkan menurunnya efisiensi dalam menyelesaikan tugas tanggung jawabnya bisa menciptakan beban tambahan bagi tim dan ebabkan ketidakpuasan, kemudian memberikan dampak menurunnya



motivasi kerja secara keseluruhan. Karyawan akan merasa tidak adanya konsekuensi nyata dari ketidakhadiran atau keterlambatan dapat menurunkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan menjaga kualitas kerja. Menurunnya motivasi kerja ini menjadi salah satu indikasi kinerja karyawan yang kurang memuaskan dan tidak terlaksana dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan, terdapat sejumlah variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dan motivasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan riset dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Parepare”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan, maka penelitian ini mengangkat masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Parepare?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Parepare?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Parepare.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Parepare.



1.4. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi sumber informasi, bahan bacaan, dan membantu dalam mengembangkan model teoritis baru atau memperbaiki model yang sudah ada mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya faktor lingkungan kerja dan motivasi. Serta hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pembandingan dengan studi sebelumnya di sektor yang berbeda.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi lebih yang lebih untuk merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta berdampak positif bagi karyawan, kepuasan pelanggan, dan reputasi perusahaan.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini mekanisme penulisan proposal ini disusun atas empat bab, sebagai berikut.

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.



I Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tinjauan teori dan konsep, serta tinjauan empirik. Dalam bab ini dijelaskan mengenai manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, dan penelitian terdahulu.

BAB III Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Bab ini berisi tentang kerangka konseptual/pemikiran dan pengembangan hipotesis. Dimana kerangka konseptual disusun berdasarkan narasi atau penjelasan hubungan antar variabel kemudian digambarkan dalam diagram alur penelitian, serta pengembangan hipotesis disusun berdasarkan dugaan atau jawaban sementara atas pertanyaan dalam masalah penelitian.

BAB IV Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang metode yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang dibuat. Dalam bab ini dijelaskan mengenai jenis dan racangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik sampling, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, uji reliabilitas dan validitas, serta teknik analisis data.

BAB V Hasil dan Pembahasan Penelitian

Bab ini berisi tentang gambaran umum mengenai perusahaan, pengujian hipotesis yang digunakan, dan pembahasan mengenai hasil penelitian yang sudah dilakukan.

BAB VI Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran guna bantu pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1. *Attribution Theory*

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Fritz Heider pada tahun 1958. Heider (1958) menyatakan bahwa teori ini menjelaskan bagaimana seseorang menilai penyebab perilaku mereka sendiri maupun orang lain, apakah perilaku tersebut dipengaruhi oleh faktor internal atau eksternal. Teori atribusi mempelajari proses dimana seseorang menafsirkan suatu peristiwa dan menentukan alasan atau penyebab dari perilaku tersebut (Luthans, 2010).

Menurut Robbins & Judge (2017) penentuan apakah perilaku disebabkan secara internal atau eksternal dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Kekhususan, seseorang akan memandang perilaku individu lain secara berbeda tergantung pada situasi. Jika perilaku dianggap normal dalam situasi tersebut, itu akan dihubungkan dengan atribusi internal. Namun, jika perilaku dianggap luar biasa, pengamat akan cenderung memberikan atribusi eksternal.
2. Konsensus, jika orang lain dalam situasi yang sama bereaksi dengan cara yang serupa, maka konsensusnya tinggi, yang menunjukkan atribusi internal. Sebaliknya, jika konsensus rendah, itu mengarah pada atribusi eksternal.
3. Konsistensi, jika seseorang menunjukkan perilaku yang sama secara konsisten dari waktu ke waktu, orang akan cenderung mengaitkan perilaku tersebut dengan faktor internal.



Penelitian ini menggunakan teori atribusi untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Teori ini digunakan sebagai dasar analisis peneliti, dimana teori ini menjelaskan tentang pemahaman akan respon seseorang terhadap peristiwa disekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka, kejadian yang dialami dan melihat hubungan yang saling mempengaruhi. Serta apakah hal ini sangat dipengaruhi oleh kondisi internal maupun eksternal dari para karyawan tersebut.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kehidupan sosial, psikologis, dan fisik di dalam suatu perusahaan yang memengaruhi cara kerja dan kinerja para karyawan. Menurut Robbins (2017) lingkungan kerja terdiri dari berbagai elemen yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja digambarkan sebagai kombinasi dari beberapa kondisi yang berinteraksi satu sama lain, termasuk kondisi fisik (tata letak kantor, pencahayaan, suhu, fasilitas dan peralatan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, kondisi sosial (interaksi sosial di tempat kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan klien), dan kondisi psikologis (beban kerja, tingkat stress, dan budaya organisasi). Kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja akan memengaruhi kinerja dan kepuasan mereka.

Menurut Kasmir (2019) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar tempat bekerja, yang meliputi ruang kerja, tata letak, fasilitas, serta hubungan dengan rekan kerja. Menurut Ekawati dalam Marisya (2022) lingkungan mengacu pada lingkungan sekitar tempat karyawan melaksanakan nya. Taylor (2017) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang dikelola



secara ilmiah memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Dengan mengoptimalkan tata letak tempat kerja dapat mengurangi pemborosan waktu dan tenaga, sementara standarisasi proses kerja memastikan metode yang paling efektif diterapkan. Selain itu, pemantauan dan pengendalian yang ketat di tempat kerja dapat menjamin kepatuhan terhadap standar kerja, serta pembagian tugas yang jelas membantu mengurangi kebingungan dan meningkatkan efisiensi. Pendekatan ini adalah kunci untuk mencapai produktivitas optimal dan mengurangi pemborosan di lingkungan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan ini sangat memengaruhi kinerja dan kepuasan mereka. Menurut berbagai sumber, lingkungan kerja mencakup ruang kerja, tata letak, fasilitas, serta hubungan dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan

2.1.2.2. Tujuan Lingkungan Kerja

Menurut Jayanti dan Syamsir (2018), tujuan dari lingkungan kerja adalah untuk menciptakan suasana yang menyenangkan, aman, nyaman, dan membuat karyawan betah, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Taylor (2017) juga menyatakan bahwa tujuan utama dari lingkungan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui optimalisasi tata letak dan proses kerja serta pemanfaatan alat dan teknologi yang

ai. Secara keseluruhan, lingkungan kerja bertujuan untuk menciptakan si yang mendukung kinerja terbaik, kesejahteraan karyawan, dan efisiensi



operasional, yang pada gilirannya mendukung keberhasilan dan pertumbuhan organisasi.

2.1.2.3. Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

1. Faktor-Faktor Lingkungan Fisik

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor lingkungan fisik yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

- 1) Perencanaan ruang kerja, yang mencakup tata letak dan penataan peralatan kerja yang tepat, kenyamanan, dan penampilan karyawan serta penempatan dan kecukupan peralatan kerja memengaruhi kenyamanan serta gaya kerja karyawan.
- 2) Rancangan pekerjaan, termasuk peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja, sangat penting. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan tugas dapat memengaruhi kesehatan dan hasil kerja karyawan.
- 3) Kondisi lingkungan kerja, seperti pencahayaan dan kebisingan, sangat berhubungan dengan kenyamanan pekerja. Sirkulasi udara yang baik, suhu ruangan yang tepat, dan pencahayaan yang memadai berdampak signifikan pada kondisi kerja seseorang.
- 4) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam beberapa pekerjaan, tempat kerja harus menyediakan privasi bagi karyawan. Privasi mencakup kebebasan individu dalam hal-hal yang memengaruhi diri sendiri dan kelompoknya. Privasi visual berkaitan dengan kebebasan penglihatan, sementara privasi akustik berkaitan dengan kebebasan pendengaran.



2. Faktor-Faktor Lingkungan Psikis

Menurut Afandi (2018) faktor lingkungan psikis mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Faktor-faktor lingkungan psikis yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut.

- 1) Beban kerja yang berlebihan, dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas atau mendesak dapat menyebabkan tekanan dan stres pada karyawan yang berujung pada hasil kerja yang kurang optimal.
- 2) Sistem pengawasan yang tidak memadai, dimana pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat mengakibatkan keluhan seperti ketidakstabilan kondisi dan kurangnya umpan balik kinerja.
- 3) Frustrasi, yang dapat terjadi ketika harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat memengaruhi upaya pencapaian tujuan dan menimbulkan ketidakpuasan serta frustrasi jika terus berlanjut.
- 4) Perubahan dalam pekerjaan, seperti perubahan isi pekerjaan, perubahan dalam organisasi, dan perubahan lingkungan kerja seperti perubahan kepemimpinan yang dapat memengaruhi cara orang bekerja.
- 5) Perselisihan antara individu dan kelompok, terjadi ketika kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapainya. Perselisihan ini bisa berdampak negatif, seperti konflik dalam komunikasi, kurangnya kekompakan, dan kerja sama. Namun, dampak positifnya termasuk upaya positif untuk mengatasi konflik di tempat kerja, seperti persaingan, masalah status, dan perbedaan interpersonal.



2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

1. Penerangan

Jumlah cahaya yang masuk ke ruang kerja setiap pegawai. Tingkat penerangan yang memadai akan menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu Udara

Suhu udara adalah tingkat temperatur di dalam ruang kerja karyawan. Suhu ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan memengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

3. Suara Bising

Suara bising adalah tingkat kebisingan yang memengaruhi sensitivitas pegawai dan aktivitas kerjanya.

4. Penggunaan Warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna yang digunakan dalam ruang kerja.

5. Ruang Gerak yang Diperlukan

Ruang gerak adalah ruang yang tersedia untuk pergerakan antara satu pegawai dengan pegawai lain, termasuk peralatan kerja seperti meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

6. Keamanan Bekerja

Keamanan bekerja adalah kondisi yang dapat memberikan rasa aman dan tenang saat melakukan pekerjaan.

Hubungan Pegawai dengan Pegawai Lainnya



Hubungan antar pegawai harus harmonis karena kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas akan mempercepat pencapaian tujuan instansi.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2017), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak atau tidak bertindak, yang pada dasarnya dapat berasal dari dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal), dan bisa bersifat positif maupun negatif. Motivasi kerja merupakan faktor yang menyebabkan dorongan, semangat, atau pendorong seseorang dalam bekerja. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2023) motivasi adalah (1) dorongan yang muncul dalam diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu; (2) upaya yang membuat seseorang atau sekelompok orang terdorong untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan yang diinginkan atau memperoleh kepuasan dari tindakannya. Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang agar bekerja dengan semangat dan antusiasme untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2017). Dapat disimpulkan bahwa motivasi menurut berbagai sumber adalah bahwa motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan. Motivasi kerja khususnya adalah faktor yang menumbuhkan semangat dan antusiasme dalam bekerja untuk mencapai hasil optimal.

2.1.3.2. Tujuan Motivasi



Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari pemberian motivasi sebagai berikut.

Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Menjaga kestabilan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang mereka selesaikan.
10. Meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

2.1.3.3. Faktor yang Memengaruhi Motivasi

Sutrisno (2011) menyebutkan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi seseorang :

1. Faktor internal yang dapat memengaruhi motivasi seorang meliputi :
 - a. Keinginan untuk dapat hidup, mencakup :
 - 1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
 - 2) Pekerjaan yang tetap meskipun penghasilan tidak terlalu tinggi.
 - 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - b. Keinginan untuk memiliki, keinginan untuk memiliki barang dapat mendorong seseorang untuk bekerja.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang bekerja karena ingin diakui dan dihormati oleh orang lain.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, mencakup :
 - 1) Penghargaan terhadap prestasi.
 - 2) Hubungan kerja yang harmonis dan solid.
 - 3) Pemimpin yang adil dan bijaksana.
 - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.



- e. Keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk mendorong seseorang untuk bekerja.
2. Faktor eksternal, faktor-faktor eksternal tersebut antara lain :
- a. Kondisi lingkungan kerja, seluruh sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan saat bekerja.
 - b. Kompensasi yang memadai, sebagai sumber penghasilan utama karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya.
 - c. Supervisi yang baik, fungsi supervisi adalah memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan.
 - d. Adanya jaminan pekerjaan, yang membuat karyawan bersedia bekerja keras dan berkorban untuk perusahaan.
 - e. Status dan tanggung jawab, posisi atau jabatan tertentu merupakan impian setiap karyawan dalam bekerja.
 - f. Peraturan yang fleksibel, dimana perusahaan besar biasanya memiliki sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan

2.1.3.4. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017), yaitu :

- 1. Kerja keras, yaitu melaksanakan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki sepenuhnya.
- 2. Orientasi masa depan, yaitu memprediksi apa yang akan terjadi dan merencanakan langkah-langkah ke depan.
- 3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu mempunyai kemauan yang lebih besar.
- 4. Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu fokus pada hasil kerja yang berkualitas.



5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu.
6. Ketekunan, yaitu mengerjakan semua tugas dengan rajin dan sungguh-sungguh.
7. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya.
8. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih orang-orang yang dapat diajak bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.4. Kinerja Kayawan

2.1.4.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada hasil pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Robbins dan Coulter (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari akhir suatu kegiatan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai, mencakup kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dan merupakan hasil akhir dari suatu kegiatan.

2.1.4.2. Pentingnya Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki kepentingan yang besar bagi organisasi karena (1) kinerja yang optimal dapat mengurangi tingkat absensi atau ketidakhadiran karena alasan malas, (2) kinerja yang baik dari pekerja dan karyawan memungkinkan penyelesaian tugas yang diberikan kepada mereka dengan lebih cepat, (3) kinerja yang tinggi membantu mengurangi kerusakan karena kurangnya perhatian atau motivasi dalam bekerja, yang dapat mengakibatkan peningkatan



kerusakan, (4) kinerja yang memuaskan membuat karyawan merasa senang bekerja dan mengurangi kemungkinan mereka untuk pindah ke tempat kerja lain, (5) kinerja yang tinggi juga dapat mengurangi risiko kecelakaan karena karyawan yang bekerja dengan baik cenderung lebih berhati-hati dan teliti, mengikuti prosedur dengan baik (Tohardi,2012).

2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2019) :

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian yang dimiliki, semakin baik pula ia dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Merupakan pemahaman tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Perencanaan pekerjaan yang akan mempermudah karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki perencanaan yang baik, maka akan lebih mudah untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dengan tepat dan benar.

4. Kepribadian

Karakter atau sifat yang dimiliki seseorang. Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lain. Seseorang dengan kepribadian atau karakter yang baik akan mampu melakukan pekerjaannya dengan



penuh tanggung jawab dan kesungguhan, sehingga hasil pekerjaannya juga akan baik.

5. Motivasi Kerja

Dorongan yang memacu seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya. Dorongan ini bisa berasal dari dalam diri atau dari faktor eksternal. Dengan dorongan yang kuat, karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan mengarahkan bawahannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Cara atau pendekatan seorang pemimpin dalam berinteraksi dan memberikan instruksi kepada bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan ini dan norma ini mengatur apa yang diterima secara umum dan harus dipatuhi oleh semua anggota perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau puas yang dirasakan seseorang sebelum dan setelah menyelesaikan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau puas dengan pekerjaannya, hasil kerjanya akan lebih baik.

10. Lingkungan Kerja

Kondisi atau suasana di tempat kerja, termasuk ruangan, tata letak, fasilitas, serta hubungan dengan rekan kerja. lingkungan kerja yang nyaman dan tenang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan yang tidak



nyaman dapat mengganggu suasana kerja dan berdampak negatif pada kinerja.

2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Coutler (2016) sebagai berikut.

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan, dinyatakan dalam bentuk jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas ini diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan dan hasil yang diperoleh.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mengacu pada sejauh mana suatu aktivitas diselesaikan tepat pada waktunya, dilihat dari koordinasi dengan output dan pemanfaatan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan mengenai penyelesaian aktivitas dari awal hingga menghasilkan *output*.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit sumber daya yang digunakan. Efektivitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai



pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah sejauh mana karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melaksanakan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Adapun landasan penelitian terdahulu yang akan digunakan, meliputi berbagai hasil penelitian seperti dibawah ini.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti; Tahun Penelitian; Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Maria, dkk;2021; Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan	Variabel : - X_1 : Komunikasi organisasi - X_2 : Motivasi kerja - X_3 : Lingkungan kerja - Y : Kinerja karyawan Sampel : 121 karyawan Alat Analisis : Teknik analisis regresi berganda	Ditemukan bahwa komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa di antara ketiga faktor tersebut, lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.
2	Arjun, dkk; 2022; Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Ulun	Variabel : - X_1 : Lingkungan kerja - X_2 : Motivasi kerja	Baik lingkungan kerja maupun motivasi berkontribusi secara simultan terhadap kinerja karyawan di



	Ubud Resort & Spa	- Y: Kinerja karyawan Sampel: 35 karyawan Alat Analisis : Teknik analisis regresi berganda	Ulun Ubud Resort & Spa.
3	Sulastri, L., & Uriawan, W ; 2020 ; Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai di Era Industri 4.0	Variabel : - X_1 : Lingkungan kerja - X_2 : Motivasi - X_3 : Efikasi diri - Y: Kinerja pegawai Sampel: 77 pegawai Alat Analisis : Teknik analisis regresi berganda	Baik lingkungan kerja, motivasi, dan efikasi diri secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4	Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R ; 2021 ; Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini	Variabel : - X_1 : Lingkungan kerja - X_2 : Karakteristik individu - Y: Kinerja karyawan Sampel: 50 karyawan Alat Analisis : Analisa data SEM	Meskipun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya tetap positif. Sebaliknya, terdapat pengaruh signifikan dari karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.
5	Warongan, dkk ; 2022 ; Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon	Variabel : - X_1 : Lingkungan kerja - X_2 : Stres kerja - Y: Kinerja karyawan Sampel: 50 karyawan Alat Analisis : Teknik analisis regresi berganda	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Secara keseluruhan, lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Badrianto, Y., & Ekhsan, M ; 2020 ; <i>Effect of Work Environment and Job Satisfaction</i>	Variabel : - X_1 : Lingkungan kerja - X_2 : Kepuasan kerja	Bahwa faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif terhadap



	<i>on Employee Performance in PT Nesinak Industries</i>	- Y: Kinerja karyawan Sampel: 88 karyawan Alat Analisis : Teknik analisis regresi berganda	kinerja karyawan. Selain itu, hasil analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa kedua variabel ini berpengaruh secara simultan
7	Van Thang, D., & Nghi, N. Q ; 2022 ; <i>The Effect of Work Motivation on Employee Performance : The Case at OTUKSA Japan Company</i>	Variabel : - X_1 : Motivasi kerja - Y: Kinerja karyawan Sampel: 200 karyawan Alat Analisis : Regresi linear sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
8	Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. ; 2019 ; <i>The Effect of Work Environment on Employee Performance through Work Discipline.</i>	Variabel : - X : Lingkungan kerja - Y: Disiplin kerja - Z : Kinerja karyawan Sampel: 137 karyawan Alat Analisis : <i>Path analysis</i>	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
9	Fatihudin, D., & Muhammad, A. F ; 2018 ; <i>The Effect of Work Environment on Employee Performance through The Job Satisfaction in Drinking Water Company Pandaan Indonesia.</i>	Variabel : - X : Lingkungan kerja - Y : Kepuasan kerja - Z : Kinerja karyawan Sampel: 50 karyawan Alat Analisis : <i>Path analysis</i>	Terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta, terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja melalui kepuasan kerja karyawan.
10	Kuswati, Y. ; 2020 ; <i>The Effect of Motivation on</i>	Variabel : - X_1 : Motivasi	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.



	<i>Employee Performance</i>	- Y: Kinerja karyawan Sampel: 82 karyawan Alat Analisis : Analisis regresi linear sederhana	
11	Abdi Mohamud, S., Ibrahim, A. A., & Hussein, J. M. ; 2017 ; <i>The Effect of Motivation on Employee Performance in Hormuud Company in Mogadishu Somalia.</i>	Variabel : - X_1 : Motivasi - Y: Kinerja karyawan Sampel: 60 karyawan Alat Analisis : Analisis regrese linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan memengaruhi kinerja karyawan
12	Dea, G ; 2019 ; Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan DI Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga.	Variabel : - X_1 : Disiplin kerja - X_2 : Lingkungan kerja - Y: Kinerja karyawan Sampel: 42 karyawan Alat Analisis : Regresi linear berganda	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
13	Shammout, M; 2022; <i>The Impact of Work Environment on Employees Performance</i>	Variabel : - X_1 : Lingkungan kerja - Y : Kinerja karyawan Sampel : 92 karyawan Alat Analisis : Regresi sederhana	Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan kinerja karyawan.
14	Kurniawanto, H., Rahmadi, Z. T., & Wahyudi, M. A. (2022). <i>Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance</i>	Variabel : - X_1 : Lingkungan kerja - X_2 : Motivasi - Y : Kepuasan kerja - Kinerja karyawan Sampel : 100 karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh



	<i>With Job Satisfaction As A Mediation.</i>	Alat analisis : <i>Path analysis</i>	signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja merupakan variabel mediasi yang signifikan untuk variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja.
15	Kanenge, Abel & Mwanza, Bupe; 2023; <i>Effect of Motivation on Employee Performance : A Case Study of Government Agency.</i>	Variabel : - X : Motivasi - Y : Kinerja karyawan Sampel : 183 karyawan Alat analisis : regresi sederhana	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

