

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual merupakan bagian dari laporan penelitian yang berisi berbagai konsep teori yang relevan dengan tema penelitian. Isi dari deskripsi konseptual merupakan kajian berbagai teori yang relevan dengan variabel penelitian baik variabel bebas maupun variabel terikat. Berikut diuraikan masing-masing deskripsi konseptual dalam penelitian ini.

2.1.1. Motivasi Kerja

1. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin "*moven*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata "*moven*" dalam bahasa Inggris seringkali di sepadankan dengan "*motivation*" yang artinya pemberi motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan dan secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberi motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif, motif tersebut terkait dengan maksud dan tujuan yang ingin dicapainya.

Berdasarkan hasil penelitian (hendriko, 2019) motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Menurut (Sugeng & Hapzi Ali, 2020)menjabarkan bahwa motivasi adalah pondasi utama bagi kecakapan seseorang, untuk melakukan sesuatu yang tepat baginya. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai proses meyakinkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai minatnya dalam objek yang spesifik.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.(Djaya, 2021)

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah suatu sugesti atau dorongan yang timbul karena diberikan oleh seseorang kepada diri sendiri atau orang lain, dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya. Motivasi kerja juga bisa diartikan sebagai sebuah alasan yang mendasari sebuah perilaku yang dilakukan oleh seseorang.

2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis seseorang akan perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang enak, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat, dan sebagainya. Berdasarkan teori ini bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa agar dapat terpenuhi. Faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, adalah :

a. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

adanya keinginan untuk dihormati dan diakui oleh orang lain untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi.

b. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi: adanya hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

c. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik, bersih dan nyaman, mendapatkan cahaya yang cukup bebas dan kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik, Pimpinan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang mau bekerja keras, mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan kerja yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi meliputi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Indikator tersebut menurut (Hasibuan, 2017) dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. kebutuhan akan berprestasi adalah karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberi kesempatan, seseorang menyadari bahwa dengan hanya mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar, dengan pendapatan yang besar ia dapat memenuhi kebutuhan– kebutuhannya.
- b. Kebutuhan akan afiliasi. seseorang karena kebutuhan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan diri serta memanfaatkan semua energinya.
- c. kebutuhan akan kompetensi yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
- d. Kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai. Ego manusia yang ingin berkuasa lebih dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan, persaingan ini oleh manajer ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi bawahannya supaya termotivasi untuk bekerja giat.

2.1.2. Lingkungan Kerja

1. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya motivasi kerja pegawai.

(Safira & Rozak, 2020) Menyebutkan bahwa, lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

(Hendriko, 2019) Menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan apapun yang ada disekitar karyawan, berbentuk fisik ataupun non fisik. Dan dapat berpengaruh saat bekerja

(Utama, 2022) Menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah adalah suatu kondisi dari segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memberi pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar bagi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Suhu. Suhu sangat penting bagi karyawan, dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.
- b. Kebisingan. Suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja karyawan,

sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

c. Penerangan. Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia karyawan.

d. Mutu udara. Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi. (Robiah, 2018).

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator yang dapat digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik dan fisik yang baik (Sedarmayanti, 2018), berikut indikator lingkungan kerja yang sekaligus menjadi fokus utama penulis pada penelitian ini, antara lain :

a. Penerangan.

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para karyawan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian penerangan yang baik, tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

b. Suhu udara.

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan,

begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

c. Penggunaan warna.

Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di kantor.

d. Ruang gerak yang diperlukan.

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

e. Keamanan kerja.

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan dapat mempengaruhi prodektivitas perusahaan.

f. Hubungan antara karyawan.

Interaksi yang baik antara karyawan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.

2.1.3. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Martadiani et al. (2019), Kinerja pegawai (*work performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien (Nuraldy, 2020).

Dari pendapat di atas, disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan merupakan Seseorang dengan kinerja tinggi dikarakteristikan Oleh rasa tanggung jawab yang tinggi, keberanian untuk mengambil dan menanggung risiko yang dihadapinya, memiliki tujuan yang realistik, berusaha untuk mencapai tujuan mereka.

2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan Kholilah et al. (2021) mendefinisikan apabila parameter yang berpengaruh pada kinerja karyawan ialah seperti berikut:

- a. Kemampuan, yaitu kapasitas seorang karyawan untuk menjalankan seluruh pekerjaan yang disampaikan oleh instansi.
- b. Disiplin Kerja, yakni perbuatan patuh seseorang guna patuh pada berbagai aturan yang sudah dibuat instansi.
- c. Motivasi, yaitu dorongan seseorang untuk terus bekerja dan menciptakan hasil yang maksimal untuk perusahaan.
- d. Kepemimpinan, yaitu sikap atasan dalam mengarahkan anggota karyawan untuk terus melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan.
- e. Lingkungan kerja, yakni sebuah kondisi dimana berhubungan langsung pada karyawan baik sarana dan fasilitas yang ada disekitar pekerja.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni; kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan (Bangun, 2013) Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi di atas adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas pekerjaan.

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

b. Kualitas pekerjaan.

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c. Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

e. Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang

pegawai atau lebih. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.2. Penelitian Yang Relevan

Tabel II. 1 Penelitian Yang Relevan

No	Nama	Judul	Persamaan	perbedaan	hasil penelitian
1	Kasmaludin, K., Muh, B. A., & Junaid, G. (2023).	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan	Variabel yang digunakan Motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Terdapat perbedaan tempat penelitian, objek yang diteliti pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan	Berdasarkan data yang diperoleh pada Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan uji t dari variabel motivasi berdasarkan tabel coefficient nilai t hitung adalah 3,352 dan nilai pada tabel distribusi 5% 1,685, maka $t_{hitung} 3,352 > t_{tabel} 1,685$. Dengan taraf signifikan 0,02, karena signifikan $0,02 < 0,05$ maka uji hipotesis H_0 ditolak yang konsekuensinya H_a diterima. Selanjutnya variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung 3,415, maka $t_{hitung} 3,415 > t_{tabel} 1,685$ dengan taraf signifikan 0,02, karena signifikan $0,02 < 0,05$, artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan keuangan daerah kabupaten buton selatan. Berdasarkan model summary menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan R yaitu sebesar 0,710 ^f dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinan R square (R ²) sebesar 0,504, yang mengandung pengertian presentase bahwa pengaruh variabel terikat adalah

					sebesar 50,4% sedangkan 49,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2	(Sutardy & Syafriana Effendi, 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timur Raya Lestari	Kesamaan Variabel yang digunakan motivasi kerja dan kinerja pegawai	Terdapat perbedaan variabel organizational Citizenship Behavior	Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja, dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan pada PT. Timur Raya Lestari. Maka, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1. Hasil pengujian secara parsial dapat diketahui tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari. Berdasarkan statistik diketahui bahwa nilai t hitung $0,873 > t$ tabel $1,982$, maka H_0 diterima. 2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari. Berdasarkan statistik diketahui bahwa nilai t hitung $10,311 > t$ tabel $1,982$, maka H_a diterima.
3	(Kuraisi ng, 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar	Salah satu variabel dependen sama-sama lingkungan kerja dan dependent kinerja karyawan	Terdapat variabel stress kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa comfeed indonesia Tbk. Unit makassar. Hal ini terbukti dari nilai signifikan nilai sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan nilai t hitung $6,834$ lebih besar dari tabel t tabel $1,999$ ($-6,834 < 1,999$) dan

					<p>koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,676.</p> <p>Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin bagus lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.</p> <p>Sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt. Japfa comfeed indonesia Tbk. Unit Makassar</p>
4	(Affandi & Atmaja, 2023)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (PTBig Konstruksi)	Terdapat kesamaan variabel motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan	-Terdapat perbedaan objek tempat penelitian. - Penelitian pada kantor pencarian dan pertolongan pekan baru	<p>Hasilyang pertama adalah menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian menunjukkan bahwa terdapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1.658 dan juga nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterimadan dapat disimpulkan apabila persepsi responden yang ada pada perusahaan terhadap kepuasan yang ditentukan dari kuesioner (pekerjaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, peluang promosi dan pembayaran) semakin baik maka akan meningkat kinerja karyawan pada perusahaan. Hasil ini dapat dinyatakanhipotesis satu (H_1) diterima.</p> <p>Hipotesis yang kedua adalah menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian menunjukkan bahwa terdapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1.658. Maka dapat disimpulkan apabila persepsi responden terhadap motivasi semakin baik maka akan meningkat kinerja karyawan</p>

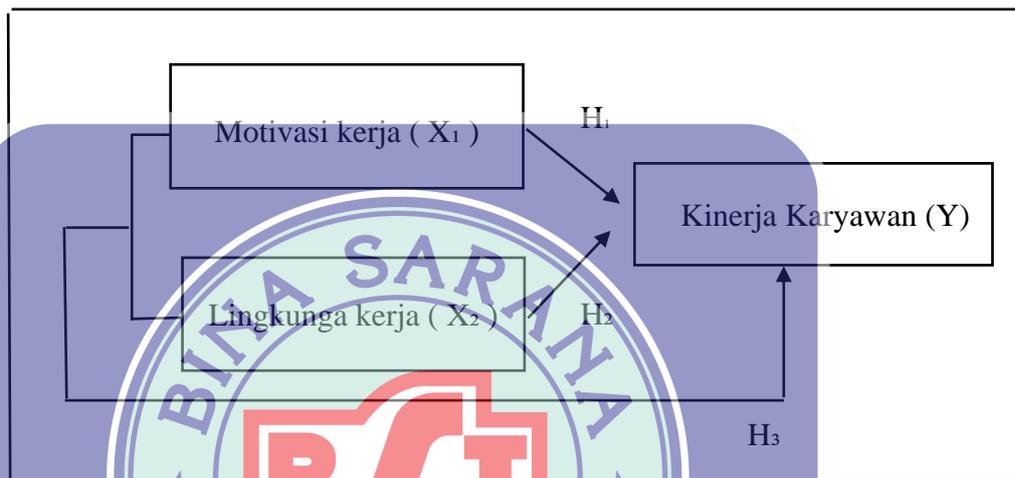
					<p>pada PTBig Konstruksi Indonesia. Hasil ini dapat dinyatakan hipotesis dua (H2) diterima.</p> <p>Hipotesis yang ketiga adalah menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian menunjukkan bahwa terdapat thitung$2.375 >$ ttabel1.658. Maka dapat disimpulkan apabila persepsi responden terhadap lingkungan yang ditentukan dari kuesioner (fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan rekan kerja) semakin baik maka akan meningkat kinerja karyawan pada perusahaan. Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga (H3) diterima.</p>
5	(HUDA, 2023)	Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri	Terdapat kesamaan variabel motivasi kerja	Terdapat variabel kompensasi tidak langsung, disiplin kerja dan kepuasan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi dan variabel kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provsu yang di tunjukkan dari hasil thitung sebesar 2,796 dengan nilai signifikan 0,003 sedangkan ttabel sebesar 2,013 dengan nilai signifikan $0,003 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan

					<p>Pengembangan Provsu yang di tunjukkan dari hasil thitung sebesar 5,975 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan ttabel sebesar 2,013 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. Dari uji Fhitung adalah 27,948 dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf $\alpha 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square yaitu sebesar 0,554 atau 55,4% dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 44,6% variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.</p>
--	--	--	--	--	--



2.3. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini, faktor Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Intrinsik (X_2) menjadi variabel independen. Sedangkan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Maka dari itu, kerangka pikir yang dapat disusun dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini



Gambar III. 1 Kerangka Berpikir

(Sumber : Data yang diolah, 2023)

2.4. Hipotesis

Hipotesis dimaksudkan sebagai suatu pernyataan sementara terhadap permasalahan yang ada, yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya dalam suatu penelitian. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada kantor Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah berpengaruh positif.

H₂ : Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada kantor Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah berpengaruh positif.

H₃ : Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan di Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah berpengaruh positif.