

Faktor eksternal tersebut erat kaitannya dengan situasi atau kondisi kerja pada suatu perusahaan atau organisasi, salah satunya masalah konflik yang terjadi.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian suatu kinerja karyawan adalah suatu hal yang dilakukan secara sadar maupun tidak sadar yang akan dapat memengaruhi cara seseorang dalam melakukan pekerjaan. Penilaian kinerja antar karyawan lebih akurat dalam mengidentifikasi pejabat lain sekerjanya, karena karyawan akan selalu bertemu bertatap muka oleh rekan kerjanya dengan bersama-sama melakukan aktivitas agar dapat mencapai tujuan yang distandarkan. Oleh karena itu, sesama rekan kerja hendaknya dapat bersatu untuk menilai tingkat kinerja satu dengan yang lain.

Pengertian Penilaian Prestasi Kerja merupakan “Penilaian prestasi kerja adalah bagaimana cara menilai rasio hasil kerja nyata yang menetapkan kebijaksanaan dapat diartikan apakah karyawan tersebut akan di promosikan, atau dapat dinaikan pangkatnya sebagai balas jasanya ”. Adapun beberapa indikator dalam penilaian prestasi kerja :

1. Kesetiaan

Kesetiaan dilihat dari kesediaan seorang karyawan untuk menjaga dan membela organisasi didalam ataupun diluar pekerjaan tersebut.

2. Kejujuran

Penilaian kerja juga berpengaruh pada menilai kejujuran dalam melaksanakan dan melakukan segala tugas dan kewajiban seorang pegawai untuk

memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun oleh orang lain atau seperti kepada bawahannya.

3. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

4. Kreativitas

Setiap kemampuan yang ada pada karyawan dan mampu mengembangkan kreativitasnya untuk dapat memberikan dan menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan lebih berdaya guna bagi perusahaan maupun organisasi.

5. Kerja sama

Kerjasama dalam bekerja harus mampu dan bersedia untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain , oleh karenanya hasil pekerjaan akan mudah dan lebih baik.

6. Kepemimpinan

Kemampuan suatu pegawai dalam memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat dan tegas , dihormati, dan dapat menjadi motivasi bagi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif dan bekerja dengan lebih baik sesuai dengan peraturan perusahaan.

7. Kepribadian

Kepribadian seorang pegawai harus memiliki sikap, perilaku, kesopanan, disukai, serta memberi kesan yang menyenangkan bagi orang lain.

8. Prakarsa

Kemampuan rasional serta berdasarkan pendapat sendiri untuk bertujuan menganalisa, menilai, menciptakan memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan mampu membuat beberapa keputusan serta penyelesaian masalah yang dihadapi dengan cara adil .

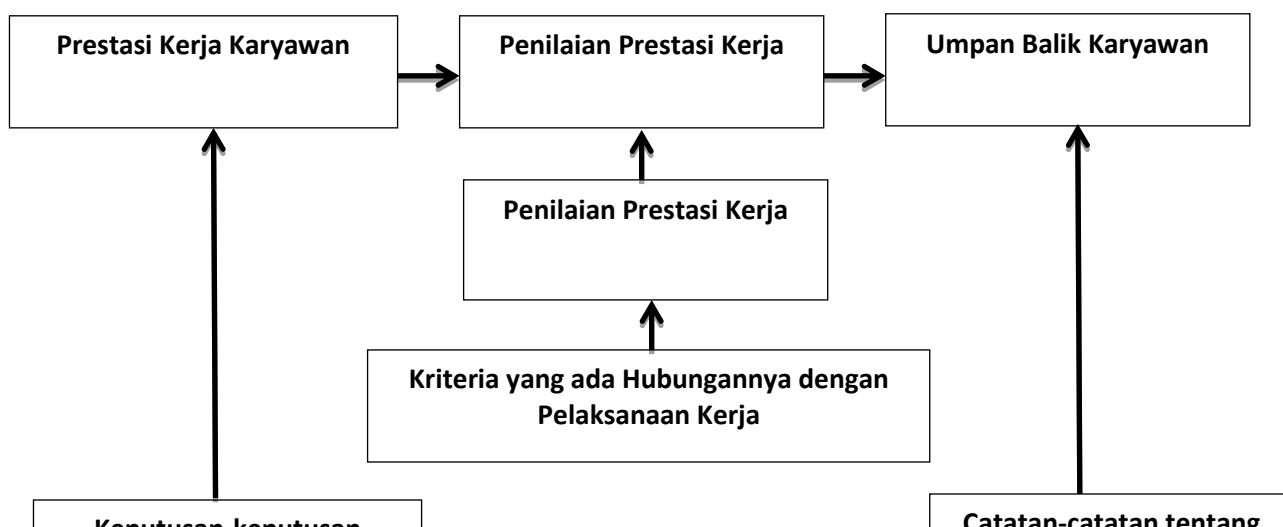
9. Kecakapan


Kecakapan suatu karyawan dilihat dari saat menyatakan dan menjelaskan tentang suatu penyusunan kebijakan perusahaan

10. Tanggung jawab

Tanggungjawab merupakan suatu tugas yang diberikan pada para karyawan untuk mampu mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, saran dan prasaranayang digunakannya selama bekerja, perilaku serta hasil dari bawahnya (Pt, Tonasa, & Pangkep, 2012).

Penilaian kinerja merupakan suatu proses dimana perusahaan hendaknya memberikan gambaran akurat mengenai kerja karyawan dan perusahaan berujuan untuk mampu mengevaluasi atau menilai suatu kerja pegawai. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka sistem dalam penilaian haruslah mempunyai hubungan yang baik dengan pekerjaan dan memberikn praktis bagi karyawan. Sebagaimana diperlihatkan pada gambar 1. (Astuti, 2006):





Gambar.1 Sistem sistem Penilaian

Gambar 1. Sistem Sistem Penilaian

Sumber: Handoko, 2000

Berdasarkan gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa umpan balik karyawan dapat dinilai dari catatan-catatan tentang karyawan itu sendiri, dan juga penilaian dari prestasi kerja, dimana catatan-catatan tersebut merupakan implikasi dari keputusan-keputusan personalia. Sedangkan penilaian prestasi diukur berdasarkan standar-standar kerja dan kriteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan semua penilaian dari umpan balik tersebut berdasarkan pada keputusan-keputusan personalia. Jadi penilaian kinerja dimaksudkan untuk menunjukkan prestasi karyawan pada masing-masing dimensi antara lain:

kemampuan memimpin, motivasi, keterampilan komunikasi dan yang lainnya. Selain itu juga masalah kekuatan dan kelemahan kinerja karyawan sendiri

Penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan tanggapan langsung bagi karyawan secara personal maupun periodik, mampu mengontrol suatu perilaku kerja pada karyawan, dapat menetapkan atau menentukan kompensasi, memperkirakan kemajuan karir pada perusahaan, mengukur dan menilai kebutuhan pelatihan untuk karyawan serta perusahaan, konseling menentukan dan mengukur tujuan perusahaan, memberikan fasilitas terhadap penetapan kebijakan dalam pengurangan karyawan (Wijayanti & Wimbari, 2012).

2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja dapat diartikan dan didefinisikan sebagai suatu alat yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi yaitu berikut ini:

1. Untuk selalu dapat mempertahankan kontrol dan pengawasan atas karyawan mereka
2. Agar dapat melibatkan semua karyawan dalam mengambil suatu keputusan dan menetapkan tujuan organisasi,
3. Untuk mengevaluasi dan mengoreksi sejauh mana kinerja kerja pada karyawan dalam bekerja sehari-hari dikaitkan dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi,
4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui komunikasi dan umpan balik yang berkesinambungan antara karyawan maupun dengan organisasinya,

5. Untuk menentukan suatu perilaku pada karyawan sesuai dengan aturan organisasi dan tujuan organisasi (Agatha Febrina Putri, 2013).

2.2.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas merupakan suatu ukuran jumlah yang dihasilkan dari beberapa aktivitas yang ditugaskan yaitu berupa seperti jumlah suatu unit, jumlah siklus pada aktivitas harus diselesaikan. Kuantitas juga diukur dan nilai dari persepsi suatu karyawan terhadap jumlah suatu aktivitas yang ditugaskan oleh atasan.
2. Kualitas merupakan ukuran dalam menilai suatu persepsi karyawan terhadap ketaatan dalam mematuhi prosedur, disiplin serta dedikasi. Hasil pada aktivitas pekerjaan yang telah dilakukan dapat mendekati sempurna yang dapat diartikan bahwa dapat melihat dan menyesuaikan beberapa cara yang ideal dilihat dari penampilan aktivitas, maupun mampu memenuhi tujuan-tujuan yang akan diharapkan dari suatu aktivitas kerja. Kualitas dalam kerja juga akan diukur dari persepsi/pemikiran pegawai terhadap suatu kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta menginginkan kesempurnaan dalam tugas terhadap ketrampilan maupun kemampuan pegawai.
3. Keandalan adalah suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

4. Kehadiran adalah suatu kewajiban untuk pegawai agar dapat memiliki keyakinan akan masuk kerja setiap hari serta sesuai dengan jadwal dan jam bekerja.
5. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan pada seorang tenaga kerja untuk dapat bekerja bersama dengan orang lain dengan baik dalam menyelesaikan suatu tugas maupun kewajiban dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai suatu daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya dan maksimal (Kusuma, 2013).

2.2 Motivasi

Motivasi dapat didefinisikan sebagai kontribusi daya penggerak untuk menciptakan semangat kerja seseorang, supaya mereka mampu bekerja samadengan baik, bekerjadengan cara yang efektif dan mampu menyatu dengan segala daya upaya untuk mencapai suatu kepuasan dan keinginan. Motivasi merupakan daya penggerak yang dapat mengakibatkan seseorang anggota organisasi mampu serta rela demi menggerakkan keinginan dalam bentuk keahlian, kemampuan atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk mampu menyelenggarakan berbagai segala kegiatan yang menjadikan tanggungjawabnya dan melaksanakan kewajibannya, sebagai pencapaian tujuan serta berupa sasaran organisasi yang telah ditentukan (Sukarman, 2014).

Motivasi kerja mampu memberi suatu energi yang mendorong segala potensi yang ada, menciptakan kemauan yang tinggi serta meningkatkan suatu kebersamaan. Motivasi kerja merupakan kemauan seseorang untuk mampu mengambil keputusan, berperan dan memanfaatkan seluruh kemampuan psikis,

sosial, dan kekuatan fisiknya dalam bentuk mencapai dorongan, keinginan dan kemauan seseorang dalam melaksanakan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan berperan aktif baik waktu maupun biaya demi terlaksananya tujuan yang diinginkan (Rusli, Said musnadi, 2011).

2.2.1 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (Quality Of Work) merupakan kualitas kerja yang dicapai melalui syarat-syarat kesesuaian dan ketersediaannya yang tinggi akan menciptakan penilaian dan kemajuan serta perkembangan organisasi.
2. Ketetapan waktu (Pompiness) adalah berhubungan dengan sesuai atau tidaknya waktu dalam penyelesaian pekerjaan dengan menggunakan target yang direncanakan.
3. Inisiatif (Intiative) yaitu memiliki kesadaran diri guna untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas maupun tanggung jawabnya.
4. Kemampuan (Capability) yaitu diantara beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi maupun diterapi melalui suatu pendidikan dan latihan adalah kemampuan yang mampu dikembangkan.
5. Komunikasi (Communication) merupakan intraksi yang dilakukan oleh seorang atasan kepala bawahan untuk mengutarakan saran dan

pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi (Ningsih, 2016).

2.3 Lingkungan kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam suatu aktivitas perusahaan lingkungan kerja sangat diperlukan oleh suatu perusahaan, hal ini sebabkan karena beberapa hal, oleh karena itu baik secara langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dibeban. Kondisi suatu lingkungan dianggap baik apabila manusia yang bekerja tersebut dapat melaksanakan kegiatan maupun perintah secara optimal, sehat jasmani dan rohani, aman serta nyaman. Lingkungan kerja yang baik antara lain dapat membuat karyawan tersebut nyaman atas lingkungan kerja tersebut, karena dapat menimbulkan rasa semangat yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dan bergairah dalam melakukan tugas yang emban karyawan tersebut, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak mendukung aktivitas dalam bekerja maka dapat mengurangi semangat dan gairah untuk melaksanakan tugas atau pekerja. Oleh karena itu pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan (Widyawati & Oetomo, 2014).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berda disekeliling para karyawan dan mamput\mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dberikan terhadap karyawan tersebut. Suatu organisasi ataupun perusahaan harus mampu memberikan pengawasan terhadap kondisi dan situasi yang berada dalam

peusahaan baik didalam atau diluar ruang tempat untuk berkerja, oleh karena itu karyawan mampu bekerja dengan lancar dan merasakan aman dalam bekerja (Rusli, Said musnadi, 2011)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekeliling tempat kerja yang mampu mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang mencakup pengaturan penerangantempat kerja, pengontrolan suara bising, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang dapat mendukung mampu memberikan suatu rasa aman pada karyaan dan karyawan akan mampu menjalankan pekerjaan dengan lebih maksimal. Lingkungan kerja juga akan mampu mempengaruhi suatu emosional pada karyawan. apabila karyawan dapat menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan mampu melaksanakan aktivitasn dalam bekerja dengan baik sehingga pada waktu bekerja dapat dimanfaatkan secara efektif. Produktivitas kerja karyawan yang sangat tinggi sehingga secara otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan pada organisasi atau perusahaan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja (Prakoso & dkk, 2014)

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan dapat diperoleh hasil kerja yang maksimal, dan dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan

dalam penyelesaian tugas yang dibebankan terhadap karyawan guna dapat lebih meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang adanya kontribusi pelaksanaan pekerjaan akan dapat menyebabkan kinerja yang buruk, sehingga kurangnya alat kerja, fasilitas kerja yang kurang memadai, serta prosedur yang kurang jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sebanding dengan harapan pekerja akan memicu pekerja setiap saat melihat pada lingkungan kerja yang lebih menjamin dalam pencapaian harapan pekerja.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan mampu meningkatkan kualitas kinerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling memberikan dukungan dalam pencapaian tujuan dan hasil kerja (Permanasari, 2012).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan salah satu faktor yang cukup penting agar berguna untuk meningkatkan efisiensi kerja pada para pegawai. Khususnya warna dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka saat bekerja.

Dengan menggunakan suatu warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kenyamanan dan ketenangan bekerja para pegawai akan mampu terpelihara.

2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung akan dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, karena apabila pada lingkungan kerja yang bersih maka karyawan pun juga ikut merasakan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan tidak hanya berarti kebersihan pada tempat mereka melakukan pekerja, tetapi dapat di artikan jauh lebih luas dari pada itu misalkan pada kamar mandi yang memiliki bau kurang enak juga akan menimbulkan adanya rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya fasilitas tersebut, maka untuk menjaga kebersihan fasilitas kerja pada umumnya diperlukan petugas khusus untuk memelihara dan memberisihkan fasilitas tersebut, dan dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan juga dalam meningkatkannya.
3. Penerangan dalam masalah ini bukan hanya terbatas pada suatu penerangan listrik saja, melainkan juga penerangan sinar matahari. Agar mampu melaksanakan tugas, karyawan juga perlu membutuhkan penerangan yang cukup, apabila suatu pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian yang lebih.
4. Pertukaran udara berfungsi sebagai agar karyawan mendapatkan ventilasi udara yang cukup terutama didalam ruangan agar dapat

meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, apabila ventilasi udara sudah sangat cukup maka akan berpengaruh pada kesehatan para karyawan yang akan lebih terjamin. Selain adanya ventilasi udara, pada bangunan konstruksi gedung juga mampu berpengaruh pada pertukaran udara dalam ruangan. Gedung yang mempunyai konstruksi yang tinggi akan memiliki ventilasi udara yang lebih banyak masuk dalam ruangan.

5. Jaminan merupakan suatu kesepakatan dalam bekerja karena jaminan dipergunakan untuk keselamatan dan keamanan karyawan saat bekerja juga dapat menimbulkan ketenangan dalam bekerja. Keamanan akan keselamatan diri sendiri juga sering dartikan masih terbilang terbatas pada keselamatan kerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan yang berpengaruh terhadap konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila ada adanya kebisingan yang membuat terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan juga akan banyak mengakibatkan kesalahan atau kerusakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini jelas akan dapat mengakibatkan kerugian.
7. Tata ruang merupakan penataan ruang pada tempat bekerja agar karyawan dalam bekerja merasa nyaman dalam melaksanakan kerja (Kusuma, 2013).

2.3.3 Jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik merupakan sekelompok keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat pada sekitar tempat untuk melaksanakan pekerjaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Dalam lingkungan kerja fisik terdapat beberapa cakupan yaitu antara lain adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti suasana fisik yang ada pada tempat kerja dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya, lingkungan umum ini juga berpengaruh pada aktivitas dalam melaksanakan kerja dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi karyawan tersebut, misalnya: temperatur pada ruangan, kelembaban pada ruangan, sirkulasi udara pada ruangan, pencahayaan yang cukup, kebisingan dalam lingkungan kerja, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain (Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014).

(Norianggono et al., 2014) Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berada dalam ruang kerja atau di sekitar para pekerja dalam menjalankan aktivitas kerja yang dapat mempengaruhi pada kinerja karyawan, karena lingkungan kerja juga berperan besar untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan sehingga tujuan pada perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Adapun unsur-unsur yang termasuk pada lingkungan kerja fisik yaitu :

- a. Penerangan
- b. Udara
- c. Kebersihan

d. Suara

2. Lingkungan kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan segala sesuatu pada keadaan yang terjadi dan yang mempunyai kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan(S, 2016).

Lingkungan kerja non fisik juga terdiri dari adanya komunikasi yang lancar dan baik, hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan pimpinan, atau sesama karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah berikut : Hubungan atasan dengan bawahan, Hubungan antar karyawan (Setyadi, Utami, & Nurtjahjono, 2015).

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan merupakan memiliki manfaat yang besar bagi karyawan berguna agar mampu mendapat keselamatan dalam bekerja dan kelancaran kerja dalam menjalankan aktivitas kerja, sehingga juga perlu diawasi dengan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi juga tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang akan mengakibatkan pandangan menjadi kurang jelas, oleh sebab itu pekerjaan akan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen atau sirkulasi udara merupakan hal yang dibutuhkan oleh semua makhluk hidup. Udara yang kotor di sekitar ruangan akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik dan berbahaya bagi tubuh. Sumber yang paling utama adanya udara segar adalah adanya suatu tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan alternatif untuk mendapatkan udara yang segar dan tanaman betujuan sebagai penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu masalah yang dapat mengganggu para pekerja adalah adanya kebisingan, kebisingana yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena apabila di barkan hingga sampa jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran telinga, dan menimbulkan kesalahan pahaman dalam berkomunikasi.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Bau-bauan yang kurang sedap padadi sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi dan kinerja untuk bekerja, bau-bauan tersebut apabila terjadi terus-menerus dapat menimbulkan permasalahan kepekaan pada penciuman. Dengan pemakaian AC "*air condition*" dengan tepat merupakan suatu alternatif dapat dipergunakan agar mampu menghilangkan dan meminimalisir bau-bauan yang dapat mengganggu disekitar lingkungan tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Keamanan berfungsi sebagai untuk dapat menjaga dan mnegawasi tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tempat kerja tersebut menjadi lebih aman oleh karena itu perlu adanya pengawasan dan perlu diperhatikan keamanan dalam bekerja. Maka segala fafotr penunjang keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu dengan upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM) (Permanasari, 2012).

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

Agar dapat meningkatkan kinerja suatu karyawan dalam perusahaan atau organisasi terdapat motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya motivasi kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi akan lebih baik apabila mencari jalan keluar yang berupa penciptaan suatu kondisi-kondisi yang dapat mendorong motivasi seorang karyawan. Suatu kondisi yang dapat diberikan haruslah sesuai dengan kahlian dan tingkat pendidikan yang di tempuh oleh seorang karyawan, penciptaan kondisi tersebut dapat dibentuk dengan adanya pembinaan karir karyawan. Jenjang karir yang dimiliki karyawan inilah yang diharapkan suatu perusahaan agar dapat meningkatkan prestasi kerja dan disiplin yang tinggi sehingga menunjang kinerja yang lebih baik dari suatu karyawan.

2.4.2 Hubungan Lingkungan Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja suatu perusahaan yang berada disekitar karyawan akan dapat mempengaruhi diri suatu karyawan untuk menjalankan tugas atau pekerjaan

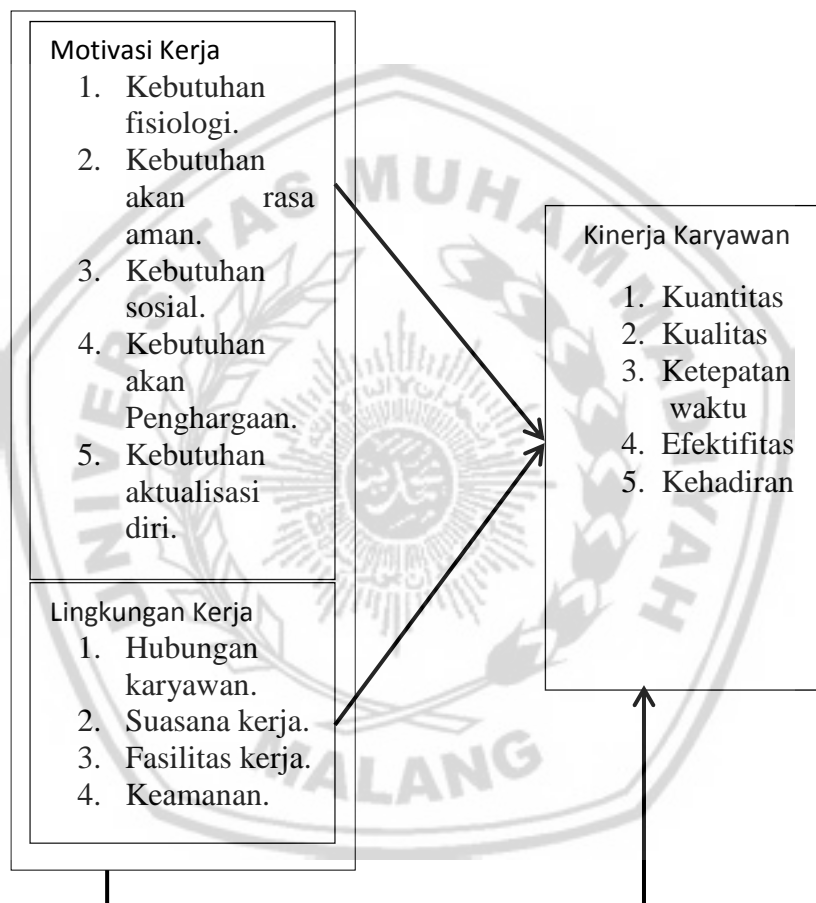
yang diberikan yang dapat menjadikan tanggung jawab suatu karyawan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang produktif maka adanya lingkungan kerja suatu perusahaan sangat diperlukan karena dapat mempengaruhi kinerja agar dapat menjalankan tugas yang baik dan menciptakan kemudahan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan.

2.5 Kerangka Pikir

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan hal yang penting, karena manusia merupakan suatu hal yang sangat paling utama menunjang keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Tantangan terbesar seorang manajer adalah keberhasilan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan berjalan dengan efektif dengan kata lain, apabila kinerja karyawan sesuai dengan harapan dan tujuan suatu perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan maka sangat diharapkan adanya suatu kinerja yang baik dari setiap karyawan tersebut. Peningkatan kinerja yang baik akan mendapatkan motivasi kerja pada karyawan dan lingkungan yang memadai, akan tetapi motivasi bukan hanya salah satu hal yang membuat kinerja karyawan baik. Suatu kemauan dari karyawan akan menumbuhkan motivasi kerja dan dapat bekerjasama dengan baik oleh sesama karyawan.

Selain motivasi kerja yang menunjang kinerja karyawan, lingkungan juga berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja yang dapat mendukung karyawannya bekerja dengan baik dapat berupa kebersihan di perusahaan atau organisasi tersebut, suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan, hubungan dengan sesama rekan yang baik harmonis, serta

tersedianya fasilitas menunjang yang memadai, ventilasi udara yang bersih , penerangan yang baik, tidak adanya kebisingan dalam perusahaan tersebut, keamanan dalam perusahaan tersebut yang membuat pekerja lebih aman dalam proses bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga hubungan faktor-faktor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 2. Kerangka Pikir

Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan hasil dari jawaban atau dugaan yang bersifat sementara dari suatu permasalahan yang dihadapi dan diperlukan pengujian kebenaran data yang lebih lengkap dan menunjang. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung persyaratan. Dalam penelitian ini hipotesisnya adalah:

1. Diduga terdapat hubungan motivasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Asia Citra Malang.
2. Diduga terdapat hubungan lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Asia Citra Malang.

3. Diduga terdapat hubungan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan secara bersama-sama yang signifikan.

