

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu untuk mendapatkan gambaran dan kerangka berpikir penelitian yang sekaligus dapat menjadi acuan metode analisis yang kemungkinan dapat pula dipergunakan dalam penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh (Rivaldo, 2021) diperoleh hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan Perumda Air minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban.

Hasil penelitian (Hanafi, 2017) yang menyatakan bahwa variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian (Sholihuddin, 2020) menyatakan bahwa variable motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari (Saputra, 2018) berpendapat bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Putra Taro Paloma. Hasil penelitian (Hanafi, 2017) secara simultan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tanjung Jaya Makmur Kalimantan Selatan.

Menurut (Sholihuddin, 2020) memiliki hasil penelitian bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian dari (Farhah, 2020) menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Super Box Industri. Dari hasil penelitian (Arief M. Y., 2021) menyatakan bahwa variable motivasi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Konsep Kinerja

Kinerja berasal dari penafsiran *performance*. Terdapat pula yang membagikan penafsiran *performance* selaku hasil kerja ataupun prestasi kerja. Tetapi, sesungguhnya kinerja memiliki arti yang luas, bukan cuma hasil kerja, namun tercantum gimana proses itu berlangsung.

Bagi (Lusri, 2017) kinerja merupakan sikap kerja yang dicoba karyawan. Sebaliknya bagi (Arief M. Y., 2021) kinerja merupakan kesediaan seorang ataupun kelompok orang buat melaksanakan aktivitas ataupun menyempurnakannya aktivitas tersebut cocok dengan tanggung jawabnya serta membagikan hasil semacam yang diharapkan.

Bisa disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja yang dicoba seorang ataupun kelompok orang dalam melaksanakan gunanya cocok dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya atas bawah pengalaman, serta kesanggupan dan waktu luang.

Menurut (Hanafi, 2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pekerjaan selama periode tertentu. Dari beberapa pengertian kinerja dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Hanafi, 2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor individu

Faktor individu merupakan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan kerja. Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2. Faktor Dukungan Organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempatnya bekerja. Dukungan tersebut bisa berupa bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

3. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dalam membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis,

maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut (Lusri, 2017) tahap mengelola kinerja yakni memastikan bahwa rencana kinerja yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan dan hasil yang ditentukan pasti dapat tercapai. Pada tahap ini yang dituntut adalah tanggung jawab setiap individu terhadap kinerja mereka sendiri, dengan adanya manajemen yang efektif dapat digunakan untuk membekali individu dengan kekuatan sehingga dapat membuat keputusan sesuai dengan kemampuannya.

Hal yang perlu dilakukan oleh seorang manajer tidak ingin membuat kesalahan, seperti:

- 1) Mempekerjakan orang yang tidak tepat pada suatu pekerjaan.
- 2) Karyawan tidak berprestasi memuaskan.
- 3) Menyianyikan waktu dengan wawancara yang tidak bermanfaat.
- 4) Perusahaan mengajukan ke pengadilan dengan adanya kesalahan prinsip.
- 5) Perusahaan terkena sanksi hukum.
- 6) Karyawan merasakan menerima gaji yang tidak wajar dengan harapannya atau prestasi yang diberikannya pada perusahaan.
- 7) Kurangnya pengembangan karyawan.
- 8) Melakukan praktik-praktik perburuhan yang tidak wajar.

Menurut (Lusri, 2017) diagnosis merupakan Suatu diagnosis yang berguna dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik dapat meningkatkan kemampuan dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Setelah dapat melakukan atribusional, pelatihan juga dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini dapat digunakan secara bertahap dan terus menerus. Untuk mencapai hasil penuh harus dilakukan dengan adanya dorongan untuk melakukannya. Dengan melakukan analisa atribusi kausal harus melakukan secara terus-menerus dan bertahap merupakan bagian dari penilaian kinerja formal.

Indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu: 1) Kualitas kerja diukur dari adanya persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketelampilan dan kemampuan karyawan. 2) Kuantitas

merupakan jumlah yang dapat dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang disepakati, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lainnya. 4) Efektivitas merupakan tingkatan penggunaan sumberdaya organisasi tenaga, uang, teknologi, serta bahan yang dapat dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5) Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan komitmen kerja yang tinggi.

Menurut (Pratami, 2019) kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan
- b. Kuantitas yaitu mencakup jumlah dari hasil kerja dalam kurun waktu yang ditentukan
- c. Ketepatan waktu yaitu tingkatan aktivitas yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan
- d. Efektivitas yaitu tingkatan penggunaan sumber daya organisasi yang dapat dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya
- e. Kemandirian yaitu tingkatan seseorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan komitmen yang tinggi.

C. Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan dapat mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai tujuan optimal. Menurut (Saputra, 2018) motivasi merupakan sebuah proses yang dapat menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Sedangkan menurut (Purwandani, 2020) Motivasi merupakan suatu kecenderungan untuk melakukan aktifitas yang dimulai dari dorongan diri dan dapat di akhiri dengan penyesuaian diri.

Dari beberapa pengertian motivasi kerja dapat disimpulkan adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai tujuan pada diri seorang untuk mendapatkan sesuatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai kepuasan. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus memiliki pengetahuan tentang motif dan motivasi yang diinginkan karyawan dan untuk meningkatkan motivasi karyawan seperti halnya memberikan gaji yang sesuai standart, tentu dapat membuat seorang karyawan merasa dihargai sesuai dengan yang telah dikerjakan dan membuat seorang karyawan tersebut lebih bersemangat untuk bekerja lebih semangat lagi.

Jenis-jenis motivasi berdasarkan pengertian dan analisa tentang motivasi yang telah dibahas, motivasi dapat dibagi menjadi dua antara lain:

1) Motivasi Intrinsik

Merupakan motivasi yang tercangkup didalam situasi kerja dan memenuhi kebutuhan dan tujuan-tujuan staf. Motivasi juga sering disebut dengan motivasi murni, yaitu motivasi yang sebenarnya dapat timbul dari diri sendiri. Motivasi sendiri juga timbul tanpa pengaruh dari luar. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang dapat hidup dalam diri individu dan dapat berguna dalam kondisi kerja yang fungsional.

2) Motivasi Ekstrinsik

Merupakan motivasi yang dapat disebabkan oleh faktor-faktor dari luar. Motivasi ekstrinsik tetap dapat diperlukan sebab tidak semua pekerjaan dapat menarik minat dari bawahan atau sesuai dengan kebutuhan. Dalam hal ini motivasi sangat penting untuk dibangkitkan oleh pimpinan supaya mereka mau bekerja lebih baik lagi. Menurut (Farhah, 2020) Indikator motivasi adalah gaji, prestasi, pimpinan, promosi, resiko, persahabatan ataupun relasi. Adapun fungsi motivasi.

Motivasi dapat mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan. Fungsi motivasi tersebut sebagai berikut: 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perubahan. 2) Tanpa motivasi tidak dapat menimbulkan sesuatu tindakan atau perbuatan. 3) Sebagai pengaruh untuk

mengarahkan perbuatan yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. 4) Sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi dapat menentukan cepat maupun lambatnya suatu pekerjaan. Adapun tujuan dari Motivasi yaitu: 1) Pemimpin yang berhasil dalam menerapkan hal motivasi karyawan seringkali menyediakan suatu lingkungan yang dapat menerapkan tujuan yang tersedia. Tujuan-tujuan motivasi antara lain: 2) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan. 3) Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan. 4) Meningkatkan produktivitas karyawan. 5) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.

D. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas dari karyawan. Menurut (Hanafi, 2017) bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lokasi bagi sejumlah kelompok dimana terdapat beberapa fasilitas pendukung yang ada guna mencapai tujuan bagi perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan. Sedangkan menurut (Saputra, 2018) bahwa Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam melakukan tugas yang sedang diemban kepadanya.

Menurut (Sholihuddin, 2020), “sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”.Lingkungan kerja yang baik dapat berdampak pada kondisi fisik maupun pada kondisi mental karyawan itu sendiri. Sehingga dengan kondisi lingkungan kerja yang memberikan dampak positif pada karyawan, dapat menghasilkan karyawan yang lebih termotivasi dan kinerja kerja dari karyawan dapat meningkat. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara fokus, sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan, penyusun suatu sistem yang baik tidak dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan. Menurut (Farhah, 2020) mengemukakan bahwa “keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak

mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien” (Hanafi). Pengaruh lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang penting bagi karyawan, sebab tanpa lingkungan kerja yang baik serta memadai ataunyaman maka menjadi sulit bagi perusahaan dalam mewujudkan produk maupun jasa yang diinginkan.

Menurut (Saputra, 2018) “Lingkungan kerja yang menyenangkan karena bersih, teratur, rapi, seju, udara lancer, cukup luas dan tidak menghambat gerakan dalam bekerja dan lain-lain dapat meningkatkan moral kerja dan semangat kerja”. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan tidak bosan, tidak merassa cepat lelah, nyaman, tidak sesak nafas dan tidak malas bekerja. Dengan kondisi lingkungan kerjaa yang baik, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan serta dapat menjadi alat dalam pencapaian tujuan perusahaan.

1. Lingkungan kerja Non Fisik

Menurut (Saputra, 2018) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja dan hubungan dengan bawahan.”

Menurut (Saputra, 2018) menyatakan bahwa indikator lingkungan

- a) Suasana kerja
- b) Hubungan antara atasan dan bawahan
- c) Kebersihan

E. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu dorongan semangat dan perhatian yang muncul dalam diri pemimpin perusahaan untuk karyawan agar melakukan pekerjaan untuk mencapai target perusahaan. Dengan penjelasan tersebut maka, seorang pegawai lebih memiliki kepuasan kerja yang lebih baik karena mendapatkan motivasi dari pemimpin. Hasil penelitian (Pratamiaji, 2019) membahas bahwa motivasi dapat melalui:

1. *Needs* (kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis dan psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan oleh Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berasal dari *Physiologi safety, social, esteem, dan self-actualization*. Karyawan dengan kebutuhan berprestasi tinggi lebih tertarik pada perusahaan yang mempunyai lingkungan dimana pembayaran diberikan berdasarkan kinerja. Pada dasarnya, pemimpin harus dapat membuat tugas dan tujuan menantang karena dengan kebutuhan dan prestasi berhubungan secara positif dengan memiliki komitmen pada tujuan, yang pada dasarnya memengaruhi kinerja.

2. *Job Design* (Desain Pekerja)

Job design adalah mengubah konten dan atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang dipergunakan untuk desain kerja adalah *Scientific Manajement* (manajemen saintifik), *job enlargement* (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja), dan *job enrichment* (pengayaan kerja).

3. *Satisfaction* (Kepuasan)

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respons yang bersifat mempengaruhi terhadap berbagai pekerjaan. Konsekuensi kepuasan kerja dapat ditunjukkan oleh korelasinya dengan motivasi, pelibatan kerja, *organization citizen behavior*, komitmen organisasi, perasaan stress dan kinerja.

F. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

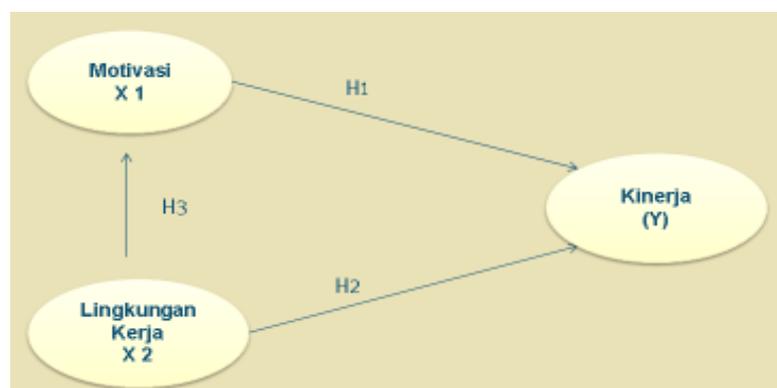
Menurut (Lusri, 2017) “Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja”. Motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dapat membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja dapat lebih mudah dan berdampak positif.

Perusahaan dapat menerapkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan melakukan kesepakatan antar tingkat atasan, kondisi yang diciptakan adalah dengan suasana kekeluargaan serta komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Faktor lingkungan kerja dapat menjadi faktor yang sangat penting dalam mengembangkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat berpengaruh terhadap perkembangan kinerja. Lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif sehingga menimbulkan semangat kerja menjadi lebih optimal.

G. Kerangka Pikir Penelitian

Menurut (Saputra, 2018) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori dapat berhubungan dengan beberapa faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam penelitian, peneliti menggunakan konsep untuk menggambarkan secara tepat fenomena yang hendak diteliti (Rivaldo, 2021) Konsep menggambarkan suatu fenomena secara umum abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas (Pratamiaji, 2019) Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan lingkungan kerja sangat mendukung keberhasilan perusahaan dapat membuat suasana kerja menjadi menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis.



Gambar 2.1 kerangka pikir

Teori kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari (Pratamiaji, 2019) adapun penilaian indikator sebagai berikut:

1. Kualitas yaitu dapat diukur dengan adanya persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas serta keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas yaitu jumlah yang dapat dihasilkan dalam beberapa contoh seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu yaitu tingkat aktivitas yang telah diselesaikan pada waktu yang sudah disepakati, ketepatan waktu juga dapat dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan output serta dapat memaksimalkan waktu yang sudah tersedia untuk menyelesaikan aktivitas yang lainnya.
4. Efektivitas yaitu tingkatan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan) yang dapat dimaksimalkan dengan tujuan untuk menaikkan hasil dari setiap penggunaan sumber daya yang telah terpakai.

H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hanafi, 2017), (Arief M. Y., 2021), (Lusri) dan (Farhah, 2020), (Rivaldo, 2021), (Saputra, 2018), (Lusri, 2017) dan (Farhah, 2020; Purwandani, 2020) maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Lamongan

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dikemukakan (Hanafi, 2017), bahwa untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus memiliki pengetahuan tentang motif dan motivasi yang dapat diinginkan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan

Dengan memberi gaji yang sesuai standar tentu dapat membuat karyawan merasa dihargai sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan Ajmal As'ad (Hanafi, 2017). Dalam hal ini motivasi sangat penting untuk diterapkan oleh pimpinan agar karyawan ingin bekerja lebih baik lagi (Purwandani, 2020).

Motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi Instrinsik dan motivasi ekstrinsik. Terciptanya motivasi kerja yang mendukung dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Lamongan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Lamongan

Lingkungan kerja yang baik dapat berdampak pada kondisi fisik maupun mental karyawan itu sendiri. Hal ini dikemukakan oleh (Arief M. Y., 2021), kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara fokus, sehat, aman, dan nyaman, dikemukakan oleh (Hanafi, 2017) lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan, dikemukakan oleh (Farhah, 2020) Terciptanya lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bank BRI Lamongan.

3. Variabel motivasi kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Lamongan

Motivasi merupakan suatu dorongan semangat dan perhatian yang muncul dalam diripemimpin perusahaan untuk karyawan agar melakukan pekerjaan untuk sesuai dengan target perusahaan. Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dengan adanya faktor motivasi seseorang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang dilakukan, dikemukakan oleh Firdaus (2017),

H3: Motivasi kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank BRI Lamongan.