

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dalam penelitian ini secara sistematis dapat disajikan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Judul/ Peneliti	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Peneltiaan
1.	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor/ Heruwanto (2018)	Variabel bebas: Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Kinerja karyawan	Populasi: Karyawan PT. Putra Taro Paloma Sampel: Jumlah sampel 61 karyawan Teknik analisis: Regresi berganda dengan menggunakan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji t.	1. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor 2. Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor
2.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru/ Ningsih & Hardilawati, (2022)	Variabel bebas: Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Kinerja karyawan	Populasi: Karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru Sampel: Jumlah sampel 42 karyawan Teknik analisis: Regresi berganda dengan menggunakan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji t.	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru

No.	Judul/ Peneliti	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Peneltian
				2. Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru
3.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia/ Arista (2020)	Variabel bebas: Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Kinerja karyawan	Populasi: Karyawan PT. Fastfood Indonesia Sampel: Jumlah sampel 70 karyawan Teknik analisis: Regresi berganda dengan uji F dan uji t.	1. Hasil analisis dapat diketahui bahwa secara parsial motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia 2. Hasil analisis dapat diketahui bahwa secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia
4.	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu/ Septiani (2019)	Variabel bebas: Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Kinerja karyawan	Populasi: Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu Sampel: Jumlah sampel 83 pegawai Teknik analisis: metode Deskriptif Assosiatif dengan teknik analisis data menggunakan Analisis Korelasi Ganda	1. Penilaian Kinerja pegawai Dinas Pendidikan oleh pimpinan tergolong kategori sangat baik, 2. Motivasi yang diterima pegawai dikategorikan baik, 3. Lingkungan Kerja disekitar pegawai sangat baik. 4. Pengaruh yang didapat dari motivasi terhadap kinerja tergolong kategori rendah, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tergolong rendah,

No.	Judul/ Peneliti	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Peneltian
				dan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tergolong rendah
5.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung/ <i>Purnama (2020)</i>	Variabel bebas: Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Kinerja karyawan	Populasi: Karyawan PT. Fastfood Indonesia Sampel: Jumlah sampel 83 karyawan Teknik analisis: Regresi berganda dengan uji F dan uji t.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.
6.	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelle ng/ Agus Wijaya (2017)	Variabel bebas: Motivasi dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Populasi: Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkellen g Sampel: Jumlah sampel 60 karyawan Teknik analisis: Regresi berganda dengan uji F dan uji t.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. 2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Secara dominan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
7.	Pengaruh Motivasi Dan	Variabel bebas:	Populasi:	1. Hasil penelitian menyimpulkan

No.	Judul/ Peneliti	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Peneltiaan
	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/ Izzatin I'tamara (2021)	Motivasi dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Karyawan Perumda Air Minum Tirta Lestari Kab. Tuban Sampel: Jumlah sampel 96 karyawan Teknik analisis: Regresi berganda dengan uji F dan uji t.	bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban. 2. Lingkungan kerja tidak memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan.
8.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)/ Herlambang (2014)	Variabel bebas: Motivasi dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Populasi: Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya Sampel: Jumlah sampel 50 karyawan Teknik analisis: Regresi berganda dengan uji F dan uji t.	1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. 3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
9.	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah/ Agus Murdiyanto (2012)	Variabel bebas: Motivasi dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Populasi: Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya Sampel: Jumlah sampel 70 karyawan Teknik analisis: Regresi berganda dengan uji F dan uji t.	Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial dan simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah

No.	Judul/ Peneliti	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Peneltiaan
10.	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ibunda Di Kota Makassar/ Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo (2022)	Variabel bebas: Motivasi dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Populasi: Karyawan CV. Ibunda di Kota Makassar Sampel: Jumlah sampel 55 karyawan Teknik analisis: Regresi berganda dengan uji F dan uji t.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ibunda, 2. Secara parsial variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta (Jazuli Mukhtar, 2018)	Variabel bebas: Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Variabel Terikat: Kinerja Guru	Populasi: Guru Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta Sampel: Jumlah sampel 95 guru Teknik analisis: Regresi berganda dengan uji F dan uji t.	Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, begitu pula secara simultan atau bersama-sama
12.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan (Sahlan Lubis, 2020)	Variabel bebas: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Variabel Terikat: Kinerja Guru	Populasi: Guru i MAN 2 Model Medan Sampel: Jumlah sampel 68 guru Teknik analisis: Regresi berganda dengan uji F dan uji t.	Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama ditingkatkan, maka

No.	Judul/ Peneliti	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Peneltiaan
				kinerja guru juga akan meningkat secara signifikan
13.	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Pada SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala (Abd. Rahman, 2020)	Variabel bebas: Motivasi dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Kinerja Guru	Populasi: Guru SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala Sampel: Jumlah sampel 31 Guru Teknik analisis: Regresi berganda dengan uji F dan uji t.	Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap guru dan pegawai pada SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala terbukti. Variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala.
14.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, (Taufiqurrahman, 2014)	Variabel bebas: Motivasi dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Kinerja Guru	Populasi: Guru Di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Sampel: Jumlah sampel 63 Guru Teknik analisis: Regresi berganda dengan uji F dan uji t.	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, uji regresi simultan (uji-F) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil Uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, serta variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
15.	Pengaruh Lingkungan	Variabel bebas:	Populasi:	Hasil penelitian dapat disimpulkan

No.	Judul/ Peneliti	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Peneltiaan
	Kerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara (Melianah, 2020)	Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Variabel Terikat: Kinerja Guru	Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara Sampel: Jumlah sampel 59 Guru Teknik analisis: Regresi berganda dengan uji F dan uji t.	bahwa: 1) ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara; 2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara; 3) ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara

B. Tinjauan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi

perhatian para pemimpin organisasi. Berikut ini pengertian atau definisi kinerja dari beberapa tokoh :

Rivai & Basri (Rivai, 2005), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Mangkunegara (2017), menyatakan, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simanjuntak (Simanjuntak, 2005), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian atau definisi kinerja para tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seorang pegawai atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh dari hasil kerja secara tanggung jawab dan sesuai standar kerja atau bahkan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mahmudi (2005) menyatakan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor personal/individual, meliputi:

a) Pengetahuan, yaitu merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan terkait dengan pemahaman mengenai teori dalam mendukung aktivitas atau pekerjaan.

b) Lingkungan kerja

Merupakan bentuk kemampuan yang melakukan aktivitas secara langsung/ praktek kerja langsung

c) Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan baik secara praktek atau secara teori.

d) Kepercayaan diri

Suatu sikap yang ditunjukkan oleh manusia saat ia merasa cukup tahu dan menyimpulkan bahwa dirinya telah mencapai kebenaran. Karena keyakinan merupakan suatu sikap, maka keyakinan seseorang tidak selalu benar atau keyakinan semata bukanlah jaminan kebenaran

e) Motivasi kerja

Suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi kerja juga dapat didefinisikan sebagai

semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu.

- f) komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Mas'ud (2004) merumuskan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja karyawan
- 2) Standar profesional
- 3) Kuantitas kerja karyawan
- 4) Kreativitas karyawan

c. Pengukuran kinerja

Tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam penilaian kinerja karyawan, tentu hal ini harus disesuaikan dengan jenis

pekerjaan yang akan dinilai. Terdapat tiga variabel penting yang harus dipertimbangkan dalam pengukuran kinerjanya yaitu pelaku (*input*), perilaku (*proses*) dan hasil kerja (*output*) (Mahmudi, 2005).

1) Kinerja berbasis pelaku

Lebih menekankan pada pegawai pelaksana kinerja, Penilaian kinerja difokuskan pada pelaku dengan atribut-atribut, karakteristik dan kualitas personal yang dipandang sebagai faktor utama kinerja.

2) Kinerja berbasis perilaku

Tidak semata-mata berfokus pada faktor pegawai, namun berkonsentrasi pada perilaku yang dilakukan seseorang dalam melakukan kerja.

3) Kinerja berbasis hasil kerja

Kinerja berbasis hasil kerja difokuskan pada pengukuran hasil. Selain memfokuskan pada hasil juga harus tetap memperhatikan faktor perilaku dan kualitas personal.

Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas yaitu mutu pekerjaan sebagai *output* yang dihasilkan.
- b. Kuantitas yaitu mencakup jumlah hasil kerja dalam kurun waktu yang ditentukan.
- c. Ketepatan waktu, menyangkut tentang kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi

Hasibuan, (2005) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut George, R, Terry, (2003), motivasi kerja adalah mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat ia ingin melaksanakan. Menurut Mahesa dalam Luthans, (2006), motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Motivasi kerja menurut Mathis dan Jackson, (2012), merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal: mencapai tujuan. Maka, motivasi kerja merupakan penggerak yang mengarahkan padatujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia”. Dari kedua pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah pemberian suatu rangsangan atau dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan pimpinan melalui petunjuk-petunjuknya.

b. Tujuan Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2005) tujuan pemberian motivasi kerja, antara lain:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.
- 12) Dan lain sebagainya.

c. Bentuk dan Prinsip Motivasi kerja

1. Bentuk Motivasi kerja

Menurut Sarwoto (2010) motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua kelompok atau golongan, yaitu motivasi kerja positif dan motivasi kerja negatif.

- a. Motivasi kerja positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mereka menjalankan sesuatu yang kita inginkan, yaitu dengan cara memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah atau insentif.
- b. Motivasi kerja negatif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mereka menjalankan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang akan digunakan, biasanya melalui intimidasi yang bisa berupa ancaman dan teror.

2. Prinsip Motivasi kerja

Prinsip motivasi kerja menurut Gitosudarmo, I. & Sudita, (2015) menggambarkan bahwa motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Prinsip timbulnya motivasi kerja seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

Prinsip timbulnya motivasi kerja terdiri dari beberapa tahapan proses sebagai berikut:

- a. Munculnya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidakseimbangan dalam diri seseorang dan berusaha menguranginya dengan perilaku tertentu.
- b. Mencari cara untuk memuaskan keinginan tersebut.
- c. Mengarahkan perilakunya kearah pencapaian tujuan atau prestasi dengan caracara tertentu dan didukung oleh kemampuan, ketrampilan dan pengalaman.

- d. Imbalan atau hukuman yang diterima akan dirasakan tergantung pada evaluasi atas prestasi yang dilakukan.
- e. Menilai sejauh mana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhannya.

3. Teori-Teori Motivasi Kerja

a. Teori Kebutuhan

Menurut Mangkunegara (2017) kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasannya. Kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku karyawan tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengerti kebutuhannya.

Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling besar.

- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu

Dalam studi motivasi lainnya, David McClelland dalam Mangkunegara (2018) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu berikut ini:

- 1) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai Kebutuhan Aktualisasi Diri Kebutuhan Prestise Kebutuhan Sosial Kebutuhan Keamanan Kebutuhan Fisiologikal kebutuhan akan prestasi yang tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

- 2) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan yang merugikan orang lain.
- 3) *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

b. Teori ERG (*Existence, Relatednes, Growth*) dari Alderfer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

1) *Existence Needs*

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji dan keamanan kondisi kerja.

2) *Relatednes Needs*

Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

3) *Growth Needs*

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

c. Teori *Insting*

Teori ini timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleks dan insingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

d. Teori Drive

Konsep *drive* menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1981, Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhan agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

e. Teori Lapangan

Teori lapangan yang merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang karyawan ketimbang pada insting atau habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungannya.

3. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Harrianto,

2010). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan (Lewa dan Subowo, 2005). Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah dalam melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Supardi dalam Nurhaida (2010), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Nitisemito (2016) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja

nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti, (2017) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menurut Robbins, (2010) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus

c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

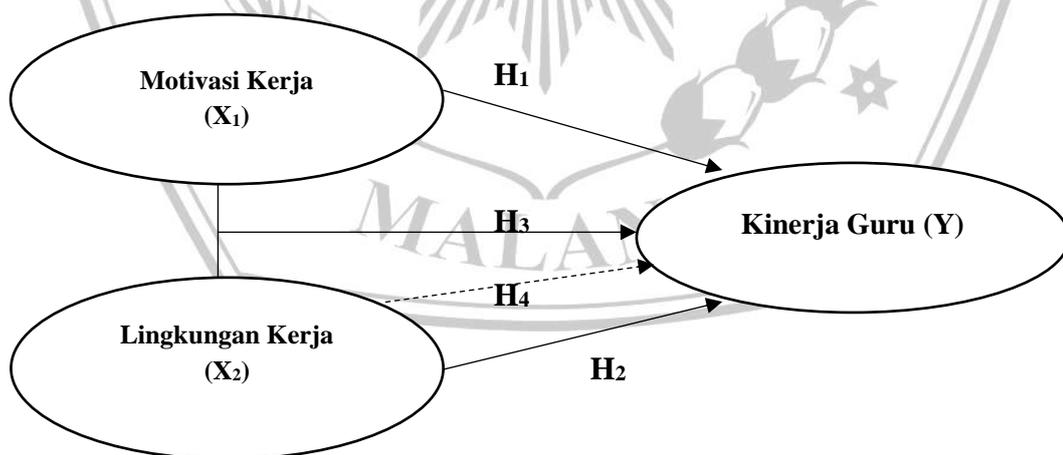
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, computer dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung atau perantara yaitu lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

C. Kerangka Pikir Penelitian

Sekaran dalam Sugiyono (2006) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian, peneliti akan menggunakan konsep untuk menggambarkan secara tepat fenomena yang hendak diteliti. Konsep menggambarkan suatu fenomena secara umum abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas (Nazir, 2014). Sehingga pikir penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir dapat diketahui adanya penurunan dan peningkatan atas kinerja karyawan dalam hal ini mengenai kualitas, kuantitas dan waktu ditinjau dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini motivasi kerja menggunakan teori David McClelland yang meliputi kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) sedangkan untuk jenis lingkungan kerja dalam hal ini mengenai lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik.

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningsih & Hardilawati (2022), Arista (2020), Septiani (2019) dan Purnama (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H₁: Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MA. Al-Ishlah Sendangagung, Paciran, Kabupaten Lamongan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arista (2020), Septiani (2019) dan Purnama (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H₂: Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MA. Al-Ishlah Sendangagung, Paciran, Kabupaten Lamongan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heruwanto (2018), Ningsih & Hardilawati (2022) Arista (2020), Septiani (2019) dan Purnama (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H₃: Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MA. Al-Ishlah Sendangagung, Paciran, Kabupaten Lamongan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H₄: Lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap kinerja guru pada MA. Al-Ishlah Sendangagung, Paciran, Kabupaten Lamongan.

