

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori yang digunakan dalam penelitian ini ialah teori penetapan tujuan.

Widanti (2021) Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) merupakan korelasi nyata antara kinerja dan penetapan sasaran. Hubungan antara penetapan tujuan dan kinerja yang dihasilkan ditekankan dalam teori penetapan tujuan. Ide dasarnya adalah bahwa kinerja seseorang akan dipengaruhi jika dia memahami tujuan perusahaan.

Purnamasari (2020) pegawai yang paham akan tujuan organisasi khususnya di pemerintahan, mendorong pemahaman untuk mempengaruhi perilaku di tempat kerja. Untuk mengevaluasi kinerja mereka, orang perlu memiliki keterampilan, tujuan, dan umpan balik. Perilaku dan kinerja pegawai dalam organisasi dipengaruhi oleh pencapaian tujuan (*objectives*).

Karwati (2024) menyatakan bahwa individu harus memiliki dan memilih tujuan tersebut agar memengaruhi orang lain untuk mengejar prestasi mereka. Prinsip mendasar teori ini adalah bahwa kemampuan individu untuk memahami tujuan akan berdampak pada perilakunya di tempat kerja. Salah satu ciri perilaku dengan tujuan yang sering diamati menurut teori ini adalah seseorang akan terus berlanjut hingga tujuan tercapai. Begitu seseorang memulai sesuatu seperti proyek atau pekerjaan baru, dia terus mendorong hingga tujuannya tercapai. Selain itu, teori ini menegaskan bahwa ide (pemikiran) dan niat individu

menentukan perilaku mereka. Individu diharapkan untuk mencapai tujuan atau tingkat kerja dalam rangka mencapai tujuan. Menurut teori penetapan tujuan, seseorang berkomitmen pada suatu tujuan. Tindakan individu dan hasil kinerja akan terpengaruh jika dia berkomitmen untuk mencapai tujuannya. Demikian pula, teori ini menetapkan tujuan yang menantang namun dapat dicapai akan maju dalam melaksanakan pekerjaan, diikuti oleh kapasitas dan kemampuan kerja.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Fahmi (2016) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) merupakan sebuah rangkaian kegiatan organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”. dimana tujuan dari MSDM itu sendiri yaitu untuk memberikan sebuah kepuasan kerja yang sangat maksimal kepada pihak manajemen perusahaan atau organisasi yang lebih jauh bisa membawa pengaruh positif pada nilai perusahaan atau organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Definisi lain disampaikan oleh Sunyoto (2015) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan sebuah perencanaan, pengorganisasian dan juga pengawasan atas sebuah pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan serta pemutusan hubungan kerja dengan mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Edison (2017) menerangkan manajemen sumber daya (SDM) merupakan manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau

anggotanya meliputi beberapa metode strategi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan dan terfokus pada tujuan organisasi.

Rani (2017) Salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya adalah kualitas SDM yang baik. Dengan kualitas SDM yang handal, terampil dan cekatan maka akan mampu mengoptimalkan kinerja, memberikan motivasi kepada rekan kerja dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan merencanakan pengadaan orang yang akan masuk dalam organisasi atau perusahaan tersebut yang biasa dikenal rekrutmen karyawan, mengelompokkan atau membagi *job desk* SDM.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Fadjar (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) mempunyai suatu tujuan umum yaitu, berusaha mengoptimalkan produktifitas semua karyawan di dalam suatu organisasi. Sedangkan yang menjadi tujuan khusus dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu mampu memberikan satuan kerja yang efektif bagi organisasi, hal itu dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana sebaiknya perusahaan atau organisasi mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, serta dapat memelihara karyawan dalam kuantitas dan kualitas.

Fahmi (2016) adapun yang menjadi tujuan inti dari sebuah manajemen sumber daya manusia ada empat, yaitu :

a. Tujuan Organisasional

Tujuan ini ditunjukkan agar dapat menggali suatu keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan sebuah kontribusi pada suatu pencapaian efektivitas dalam organisasi.

b. Tujuan Fungsional

Tujuan ini ditunjukkan agar dapat mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi.

c. Tujuan Sosial

Tujuan ini ditunjukkan agar baik secara etis dan sosial guna merespon semua kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan yang ada dalam masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap suatu organisasi.

d. Tujuan Personal

Tujuan ini ditunjukkan agar bisa membantu para karyawan dalam mencapai tujuannya, di mana setidaknya tujuan tersebut dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Di dalam tujuan personal ini karyawan harus dapat mempertimbangkan tentang kapan seorang karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, dimutasi dan dimotivasi karena tujuan dari itu semua yaitu untuk meningkatkan sebuah kinerja karyawan. Jika tujuan personal tersebut tidak 16 diperhatikan maka kinerja dan kepuasan karyawan bisa menurun dan karyawan tersebut dapat meninggalkan organisasi.

3. Manfaat Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sunyoto (2015) Pengimplementasian manajemen sumber daya manusia akan memberikan berbagai manfaat bagi kegiatan pengorganisasian :

- a. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia yang akurat.
- b. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan berupa deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan yang terkini.
- c. Organisasi atau perusahaan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia yang mendukung kegiatan bisnis.
- d. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
- e. Dapat melakukan kegiatan orientasi sosialisasi secara terarah.
- f. Dapat melaksanakan pelatihan secara efisiensi dan efektif.
- g. Dapat melaksanakan penilaian karya secara efektif dan efisien.
- h. Dapat melaksanakan program pembinaan dan pengembangan karir sesuai kondisi dan kebutuhan.
- i. Dapat melakukan kegiatan penelitian.
- j. Dapat menyusun skala upah atau gaji dan mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

4. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Fadjar (2018: 63) adapun peran penting yang harus ada dalam manajemen sumber daya manusia, antara lain :

a. Peran Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran ini fokus pada pemrosesan dan penyimpanan data, yang meliputi penyimpanan data base dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen dan lain sebagainya. Hal itu menimbulkan sebuah anggapan bahwa sumber daya manusia sebagai suatu alat pengumpul kertas atau sebuah dokumen saja. Maka dari itu jika hanya peran administrasi seperti ini maka sumber daya manusia hanya dipandang dari dimensi klasik dan kontributor administrasi pada organisasi. Peran organisasi pada beberapa organisasi dapat dilakukan oleh pihak ketiga dari luar organisasi daripada dilakukan sendiri. Bahkan teknologi pun semakin berperan besar dalam mengoptimalkan pekerjaan yang bersifat administratif.

b. Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan ini lebih bersifat teknis, yang meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan peraturan, peluang bekerja dan menjaga kondisi kerja dengan baik, pelatihan dan pengembangan, program K3, dan sistem kompetensi. Dimana aktivitas tersebut harus dilakukan dan melibatkan serta mengkoordinasikan dengan para manajer dan supervisor di semua jenjang organisasi. Dan penekanan pada operasional masih banyak terjadi di beberapa organisasi dikarenakan adanya keterbatasan 18 kemampuan individu dan penolakan manajemen puncak terhadap peran sumber daya manusia.

c. Peran strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran strategis ini menekankan bahwa orang-orang di dalam organisasi adalah sumber daya yang penting dan merupakan investasi organisasi yang besar. Agar sumber daya manusia bisa berperan strategis maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya dalam waktu jangka panjang. Apabila terjadi perubahan tenaga kerja dan kekurangan tenaga kerja maka akan berpengaruh terhadap sebuah organisasi tersebut

2.1.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Ermawati (2018) kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Muttaqien (2019) menyatakan kinerja merupakan “hasil perolehan organisasi, baik organisasi yang

bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode”.

Suniawati (2021) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Isrial (2022) berpendapat bahwa Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan waktu yang telah ditentukan sehingga mampu memberikan kontribusi bagi organisasi/perusahaan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tumanggor (2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara benar.
- b. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang telah dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Sehingga budaya organisasi dapat diterapkan diorganisas tersebut.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

1. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan pada janji-janji yang telah dibuatnya.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktunya, misalnya masuk kerja tepat waktu, tepat masuk ketika selesai beristirahat, dan tepat waktu dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Sudja (2020:102) menjelaskan bahwa terdapat enam indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individual. yaitu:

- a. Kualitas, Pengukuran volume pekerjaan dilakukan melalui persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang telah mereka lakukan, serta sejauh mana tugas telah diselesaikan dengan mempertimbangkan kemampuan dan keterampilan masing-masing karyawan.
- b. Kuantitas adalah hasil produksi, seperti kapasitas produksi buah atau jumlah siklus operasional yang telah diselesaikan
- c. Ketepatan waktu selamb mana aktivitas dilaksanakan dalam waktu yang ditentukan sesuai dengan keselarasan hasil output selera dalam hal mengoptimalkan waktu yang ada secara optimal untuk kegiatan lainnya.
- d. Efisiensi merujuk pada tingkat penggunaan sumber daya organisasi dengan baik. "energi, uang, teknologi, bahan mentah, yang tujuannya adalah untuk mengembangkan hasil masing-masing unit dalam pemanfaatan sumber daya.
- e. Kemandirian adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
- f. Komitmen kerja sebagai ukuran dimana karyawan memiliki komitmen dalam bekerja pada perusahaan dan tanggung jawab karyawan pada organisasi

2.1.3 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Ekhsan (2019) Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Priansa (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan

Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan Saputra (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan organisasi.

b. Jenis-jenis Motivasi

Mafidah (2021) Terdapat 2 jenis motivasi, antara lain :

1) Motivasi Intrinsic

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri yang berangkutan tanpa rangsangan atau bantuan orang lain. Seseorang yang secara intrinsik termotivasi akan melakukan pekerjaan karena mendapatkan pekerjaan itu menyenangkan dan bisa memenuhi kebutuhannya, tidak tergantung pada paksaan eksternal.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang timbul karena rangsangan atau bantuan dari orang lain. Motivasi ekstrinsik disebabkan oleh keinginan untuk menerima ganjaran atau menghindari hukuman, motivasi yang terbentuk oleh faktor-faktor eksternal seperti ganjaran dan hukuman.

c. Faktor-faktor Motivasi

Setiawan (2021) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat

menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.

- b. Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

d. Teori Motivasi

Mafidah (2021) Terdapat beberapa teori motivasi menurut beberapa ahli. Teori motivasi tersebut antara lain :

1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow terdiri dari lima jenjang kebutuhan dasar manusia menurut Robbin dan Judge yang dikutip dari danang sunyoto dan burhanudin.
 - a) Kebutuhan fisiologis / physiological needs : meliputi rasa lapar, haus, seksual, berlindung dan kebutuhan fisik lainnya.
 - b) Kebutuhan rasa aman / safety needs: meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional
 - c) Kebutuhan sosial/social needs: mencakup rasa kasih saying, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan
 - d) Kebutuhan penghargaan/estem needs: mencakup faktor penghargaan internalmseperti rasa hormat diri, otonomi dan pencapaian, serta faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian
 - e) Kebutuhan aktualisasi diri/self actualization needs: dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan diri sendiri
2. Teori ERG (Existence, Relatednes, dan Grow) Robbins dan Judge menjelaskan bahwa teori ini dikemukakan oleh Clyton Alderfer, makin tidak terpenuhnya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya. Kekuatan keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah terpuaskan. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatannya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.
3. Teori ERG (Existence, Relatednes, dan Grow) Robbins dan Judge menjelaskan bahwa teori ini dikemukakan oleh Clyton Alderfer, makin tidak terpenuhnya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya. Kekuatan keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah terpuaskan. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatannya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.
 - a. Kebutuhan pencapaian yaitu dorongan untuk melebihi, pencapaian standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil. Karateristik individu yang memiliki kebutuhan akan prestasi tinggi yaitu lebih menyukai

- pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tanggung jawab pribadi, umpan balik dan resiko tingkat moderat.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan yaitu kebutuhan untuk memiliki pengaruh, menjadi berpengaruh, dan mengendalikan individu lain.
 - c. Kebutuhan afiliasi yaitu keinginan untuk menjalin hubungan antar personal yang akrab dan ramah.
4. Teori Harapan Teori Harapan dikembangkan oleh Victor Vroom, yang menjelaskan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu tergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada pada daya tarik dan hasil itu terhadap individu tersebut.
 5. Teori Penentuan Tujuan Menurut teori penentuan tujuan bahwa tujuan-tujuan yang spesifik dan sulit, dengan umpan balik, akan menghasilkan tingkat kinerja yang lebih baik. Edwin dan rekan-rekannya kemudian merumuskan suatu model penentuan tujuan, penentuan tujuan memiliki empat mekanisme yang berkaitan dengan motivasi yaitu:
 - a. Tujuan mengarahkan perhatian, secara pribadi tujuan berarti memfokuskan perhatian pada suatu yang relavan dan penting
 - b. Tujuan mengatur usaha. Tujuan tidak hanya membuat persepsi individu menjadi lebih selektif, tetapi juga memotivasi untuk bertindak
 - c. Tujuan meningkatkan ketekunan, ketekunan berkaitan dengan usaha yang dilakukan untuk suatu tugas dalam jangka waktu yang lebih panjang
 - d. Tujuan mendorong strategi dan rencana tindakan, tujuan membantu individu untuk mengembangkan strategi dan rencana tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan.

e. Tujuan Motivasi

Winardi (2016) ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi antara lain sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
- e. Mengaktifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

f. Indikator Motivasi

Hasibuan (2017) mengemukakan indikator motivasi kerja antara lain :

- a. Dorongan mencapai tujuan adalah dorongan dalam diri karyawan untuk

mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai target produksi yang dibebaskan padanya.

- b. Semangat kerja, menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.
- c. Inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan.
- d. Kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk memberi ide kreatif dalam memecahkan masalah atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan-hubungan baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya.
- e. Rasa tanggung jawab adalah kesadaran diri karyawan terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak di sengaja. Tanggung jawab juga harus berasal dari dalam hati dan kemauan diri sendiri atas kewajiban yang harus di tanggung jawabkan.

2.1.4 Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan kerja

Pasaribu (2019) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi

b. Faktor-faktor Lingkungan kerja

Pasaribu (2019) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja antara lain :

- a. Penerangan.

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya

dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

b. Suhu udara.

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepuasan kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

c. Suara bising.

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat menganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

d. Ruang gerak.

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing karyawan

e. Keamanan kerja.

Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

c. Indikator Lingkungan kerja

Budianto (2015:108) indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

b. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

c. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

d. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

e. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

f. Ruang gerak yang perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

g. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

h. Hubungan pegawai dengan pegawai lainya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embakkannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum menganalisis bagaimana kinerja karyawan Radio Semeru Lumajang di bawah pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja, langkah awal yang dilakukan peneliti ialah memperhatikan dan menganalisis hasil penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu dapat dilihat sebagai berikut :

1. Septiadi (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brawijaya Utama Palembang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
2. Hartati (2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Sembiring (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
4. Ekhsan (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
5. Tanjung (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life

- Batam”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Nabawi (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
 7. Pasaribu (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
 8. Ferawati (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
 9. Lestary (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
 10. Juniantara (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Gap motivasi pada penelitian ini didasarkan atas adanya perbedaan cara pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan. Pada beberapa perusahaan memberikan motivasi dalam bentuk dukungan dan apresiasi, serta memberikan kenaikan jabatan pada karyawan yang berprestasi. Sehingga motivasi

yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun terdapat pula perusahaan yang memberikan motivasi dalam bentuk bonus sehingga pada saat karyawan tidak memperoleh bonus atas capaiannya, kinerja mereka menjadi turun.

Gap pada variabel lingkungan kerja ditunjukkan oleh perbedaan pemberian fasilitas yang ada pada perusahaan. Dimana karyawan yang merasa nyaman atas fasilitas yang cukup lengkap cenderung memiliki kinerja yang cukup baik. Selain itu, suasana kantor yang sejuk dan tenang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Septiadi (2021)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brawijaya Utama Palembang	X : Motivasi Y : Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
2.	Hartati (2020)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka	X1 : Kompetensi X2 : Komunikasi X3 : Lingkungan kerja Y : Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Sembiring (2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan	X1 : Motivasi X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
4.	Ekshan (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	X1 = Motivasi X2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

No.	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
5.	Tanjung (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam.	X1 : Disiplin kerja X2 : Kemampuan kerja X3 : Motivasi kerja Y : Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
6.	Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	X1 = Lingkungan Kerja X2 = Kepuasan Kerja X3 = Beban Kerja Y = Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
7.	Pasaribu (2019)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	X1 = Motivasi X2 = Kompetensi X3 = Lingkungan kerja Y = Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
8.	Ferawati (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
9.	Lestary (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
10.	Juniantara (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar	X1 = Motivasi X2 = Kepuasan Kerja Y = Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Sumber : Penelitian Terdahulu Tahun 2015-2021

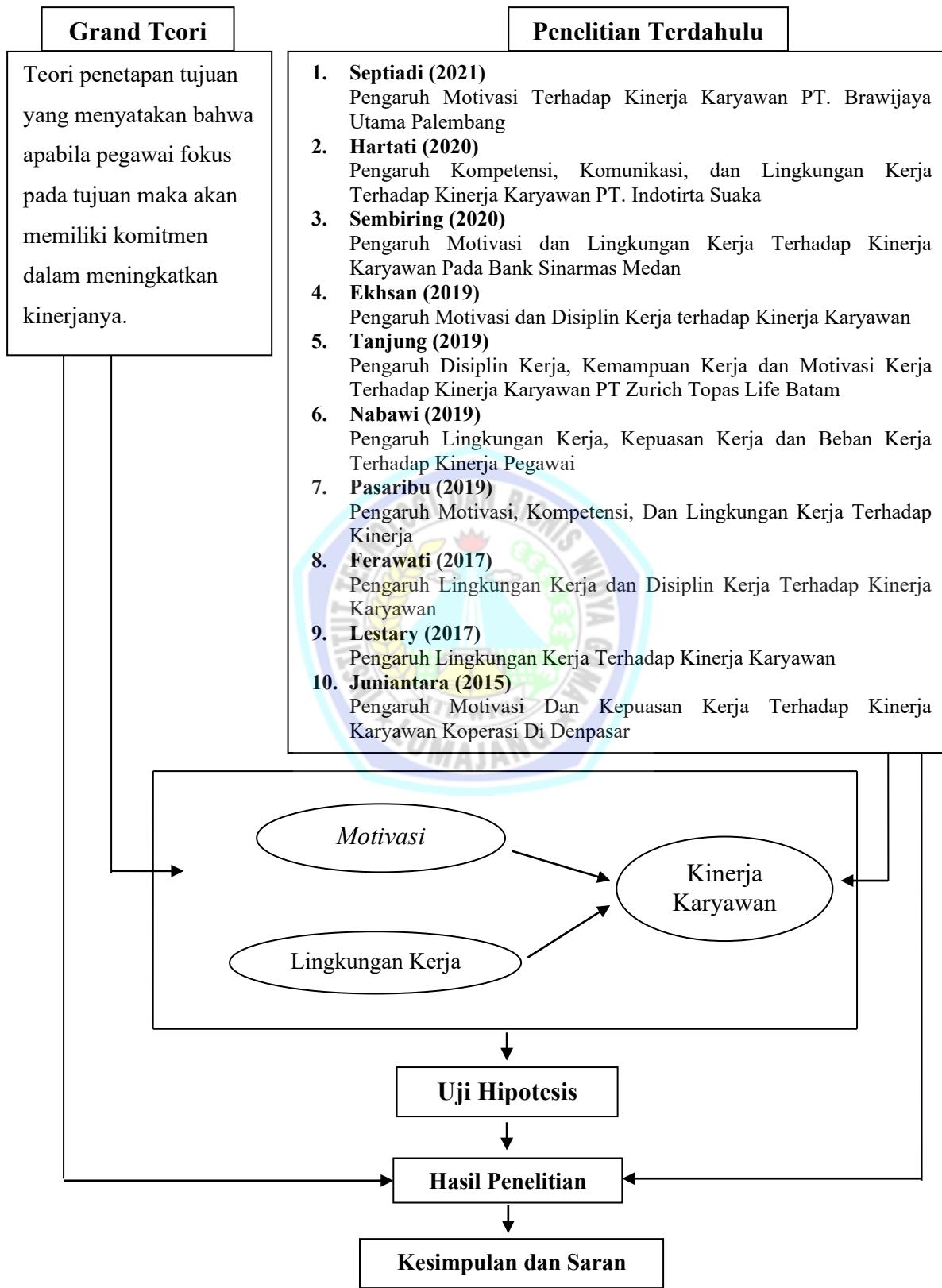
2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan bagian penting dalam suatu penelitian karena berfungsi sebagai dasar dalam menjelaskan alur pola hubungan antar variabel yang akan diteliti. Syahputri et al., (2023) kerangka berpikir merupakan suatu model konseptual yang menejaskan bagaimana suatu teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah utama.

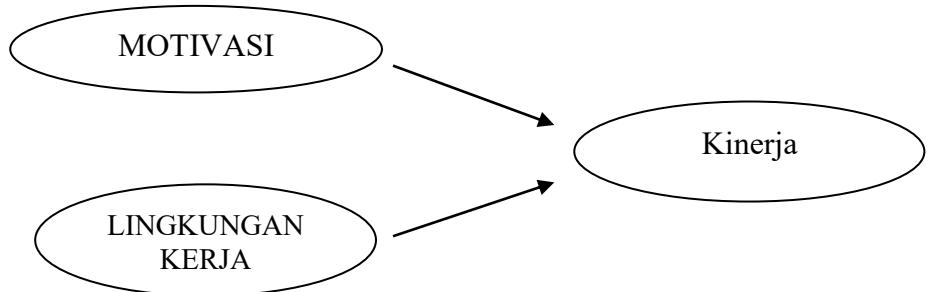
Kerangka pemikiran ini didasarkan pada teori para ahli dan sumber penelitian sebelumnya, hipotesis yang dihasilkan dan diajukan oleh peneliti. Hipotesis penelitian, sering disebut sebagai kesimpulan awal yang harus dibuktikan, berkembang dari asumsi dasar. Setelah hipotesis diperjelas, hipotesis di uji menggunakan uji instrumen setelah penjelasan hipotesis. Setelah instrumen di uji, hipotesis klasik dan uji hipotesis dilakukan. Efek penelitian bisa dievaluasi untuk menentukan apa teori maupun kajian yang pakai sesuai dengannya. Peneliti menyajikan kerangka kerja berikut sebagai dasar untuk membangun hipotesis, oleh karena itu peneliti menghasilkan struktur berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Teori yang relevan dan Penelitian Terdahulu

2.3.2 Kerangka Konseptual



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber : Hasibuan (2017), Budianto (2015:108) dan Sudja (2020:102)

Dalam penelitian ini menggunakan bentuk oval menjelaskan bahwa jika terdapat lebih dari satu indikator dan beberapa indikator dalam penelitian yang dilakukan maka digunakan paradigma bentuk elips atau oval. Variabel yang tergambar sesuai diagram elips tersebut sebagai variabel laten yang menggunakan bebereapa variabel terobservasi.

Penelitian ini memiliki paradigma ganda dengan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Selanjutnya adalah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

1. Motivasi (X1) : Motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja. Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan. Dalam konteks kerja, motivasi yang tinggi dapat mengarah pada peningkatan kualitas kerja yang lebih baik, pencapaian target yang lebih efektif dan peningkatan kinerja.
2. Lingkungan Kerja (X2) : Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sangat erat dan positif. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana yang nyaman dan aman, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan meningkatkan kinerja.

2.4 Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Itu didukung oleh beberapa analisa yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Juniantara (2015), Sembiring (2020) dan Septiadi (2021). Dari hasil penelitian sebelumnya, peneliti menemukan adanya hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja. Seseorang yang termotivasi cenderung lebih bersemangat untuk bertindak dalam mencapai tujuan sehingga mampu mempengaruhi kinerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pasaribu (2019) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi

lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi. Itu didukung oleh beberapa analisa yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017), Lestary (2017) dan Sembiring (2020). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, diperoleh bahwa lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif dapat menjadimeningkatkan kinerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

