

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan mutasi promosi. Di samping faktor – faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Meskipun factor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara 2001, h.68).

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebarkannya.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan – pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Nitisemito 1982, h.159).

2.1.2. Jenis Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2001, h.21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Nitisemito (2000, h.171-173) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Leesang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan.

2.1.3. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Soedarmayanti (2001, h.21) bahwa faktor–faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/ Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Padas dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidaklangsung.

2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadaroksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan parapakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara

bising hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

5. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut (Nitisemito 1982, h.159) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besar nya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerjakurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2001, h.46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. adalah satu faktor

yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi

adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksud akan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.2. Motivasi

2.2.1. Teori Motivasi

Sebuah perusahaan Manufakturing, pada umumnya memiliki jumlah karyawan yang banyak. Agar karyawan-karyawan perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik sehingga mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, diperlukan Motivasi yang cukup dalam bekerja. Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “Movere” yang artinya adalah “Menggerakkan”. Dalam sebuah buku yang saya baca, dikatakan bahwa definisi dari Motivasi adalah proses-proses psikologis yang menyebabkan Stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan” (Robert Kreitner, 2014). Saat ini, telah banyak teori-teori mengenai Motivasi. Hampir semua Teori Motivasi mengemukakan keterkaitan Motivasi dengan kebutuhan-kebutuhan manusia. Dengan cara memenuhi kebutuhan manusia tersebut, Motivasi kerja secara otomatis akan terwujud.

a. Teori Hierarki Maslow

Teori Hierarki ini dikemukakan oleh seorang psikolog yang bernama **Abraham** Maslow pada tahun 1943. Teori ini mengemukakan 5 kebutuhan

hidup manusia berdasarkan Hirarkinya yaitu mulai dari kebutuhan yang mendasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi. Teori ini kemudian dikenal dengan Teori Maslow atau Teori Hirarki Kebutuhan. Hirarki kelima Kebutuhan tersebut diantaranya adalah Kebutuhan Fisiologis (Physiological needs), yaitu kebutuhan terhadap makanan, minuman, air, udara, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan untuk bertahan hidup. Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar.

Kebutuhan Keamanan (Safety needs), yaitu kebutuhan akan rasa aman dari kekerasan baik fisik maupun psikis seperti lingkungan yang aman bebas polusi, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta bebas dari ancaman.

Kebutuhan Sosial (Social needs), yaitu kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. Manusia merupakan makhluk sosial, Setiap orang yang hidup di dunia memerlukan keluarga dan teman. Kebutuhan Penghargaan (Esteem needs), Maslow mengemukakan bahwa setelah memenuhi kebutuhan Fisiologis, Keamanan dan Sosial, orang tersebut berharap diakui oleh orang lain, memiliki reputasi dan percaya diri serta dihargai oleh setiap orang.

Kebutuhan Aktualisasi diri (Self-Actualization), Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi menurut Maslow, Kebutuhan Aktualisasi diri adalah kebutuhan atau keinginan seseorang untuk memenuhi ambisi pribadinya.

b. Teori ERG Alderfer

Teori ERG Alderfer Pada tahun 1969, Clayton Alderfer mempublikasikan artikel tentang kebutuhan manusia yang berjudul “An Empirical Test of a New Theory of Human Need”. Teori tersebut merupakan Teori Alternatif terhadap Teori Hirarki Maslow. Teori ini mengemukakan Tiga kebutuhan Manusia yaitu:

1. **Kebutuhan Eksistensi (Existence needs)** yaitu kebutuhan akan pemenuhan faktor fisiologis dan Materialistis termasuk kebutuhan akan rasa aman.
2. **Kebutuhan Hubungan (Relatedness needs)** yaitu kebutuhan untuk memiliki hubungan dengan orang lain.
3. **Kebutuhan Pertumbuhan (Growth needs)** yaitu kebutuhan atau keinginan untuk bertumbuh dan mencapai potensi diri secara maksimal.

Teori yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer ini kemudian dikenal dengan Teori ERG Alderfer yaitu singkatan dari Existence, Relatedness dan Growth.

2.2.2. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, di prediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan. Menurut Hasibuan (2005), “Ada beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu:

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
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 tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan dan lain-lain“.

Menurut Sofyandi (2008) bahwa, “Tujuan-tujuan dari motivasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan dalam perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja
5. Mengefektifkan dalam pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang kondusif
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab akan tugas, dan lain-lain“.

Arep (2003) manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi dapat dilihat dari ciri-ciri orang yang termotivasi, seperti: Bekerja sesuai standar, Senang bekerja, Merasa berharga, bekerja keras, Sedikit pengawasan, dan Semangat juang tinggi.

2.2.3. Jenis-jenis motivasi

1. Motivasi Positif (Insentif positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (Insentif negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

Menurut Sardiman (2005), motivasi dibedakan atas 2 jenis yaitu:

1) Motivasi intrinsik

motivasi intrinsik adalah motif-motif (daya penggerak) yang menjadi aktif dan berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dari diri individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.

2) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu itu bersumber pada suatu kebutuhan yang harus dipenuhi.

Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri adalah motivasi intrinsik, sedangkan motivasi yang berasal dari luar diri dalam melakukan sesuatu disebut motivasi ekstrinsik.

2.2.4. Indikator motivasi

Ada beberapa Indikator Motivasi Kerja. Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras. Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokan sebagai berikut:

a. Motivasi internal

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

b. Motivasi eksternal

1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.

4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut (Robbins 2008) “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”. Menurut Gomes (dalam Mangkunegara, 2007:9) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai “ungkapan seperti output, efisien serta sering dihubungkan dengan produktivitas”. Menurut Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Menurut (Dessler, 2000:41) “Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan”.

Menurut (Dharma, 2003:378), mengemukakan bahwa “hampir seluruh cara-cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik- tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:5). Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa: “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil

kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (di bandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”Supratikno (2006:12) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi. Jones (2004) dalam Supratikno (2006:12) menyatakan bahwa perusahaan harus senantiasa berubah untuk mengembangkan efektivitasnya. Perubahan tersebut ditujukan untuk menemukan atau mengembangkan cara menggunakan sumber daya yang ada dan kapabilitas untuk meningkatkan kemampuan menciptakan nilai dan meningkatkan kinerja.

Gibson, et al., (1996) dalam Gorda (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Mangkunegara, 2006). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu,

kesediaan dan keterampilan seseorang sangatlah tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard, 1993).

Mangkunegara (2006) menyatakan, kinerja dapat diukur dengan mempertimbangkan beberapa faktor sebagai berikut : (1) Kualitas yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan. (2) Kuantitas yaitu mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan. (3) Ketepatan waktu, menyangkut tentang kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa penulis di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi sebagai salah satu tolak ukur untuk menilai kemampuan karyawan tersebut.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok . Mangkunegara (2000) dalam Umam (2010:189) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

- a. Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya
- b. Faktor motivasi Faktor ini terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja.
- c. Sikap mental Kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Dari pendapat para ahli di atas penulis mengambil 3 variabel yang dapat mempengaruhi

kinerja karyawan, di antaranya kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

2.3.3. Kriteria Keberhasilan Kinerja Karyawan

Wibowo (2011:34) sebagian besar organisasi sukses dalam menjalankan manajemen kerjanya dan sedikit organisasi yang mengalami kegagalan dalam menjalankan manajemen kerjanya. Keberhasilan suatu organisasi dalam manajemen kinerja dinyatakan berhasil apabila memenuhi kriteria sebagai berikut

1. Menjalankan manajemen kinerja diperlukannya komitmen dan dukungan dari manajemen puncak atau top management. Tanpa adanya komitmen dan dukungan dari manajemen puncak maka manajemen kinerja sulit untuk terlaksana.
2. Bekerja secara transparan dan bekerja secara jujur dan adil dalam proses pekerjaan.
3. Melakukan tindakan memastikan terdapat pengertian yang sama, misalnya tentang visi, strategi, tujuan, dan nilai-nilai organisasi yang dilakukan oleh manajer dan pemimpin tim.
4. Membantu menyesuaikan tujuan organisasi dan individu, sehingga individu dan tim dapat diberi kesempatan untuk menyampaikan pandangan tentang apa yang dapat mereka capai dan pandangan mereka didengar.
5. Fokus mengembangkan dan mempertimbangkan dukungan yang mereka perlukan, dengan cara memberikan kompetensi terutama untuk organisasi dengan keterlibatan penuh semua yang berkepentingan, dan melakukan training keterampilan manajemen kinerja kepada para manajer, pimpinan tim, dan para pekerja yang lainnya.
6. Pelaksanaan, tujuan, dan manfaatnya bagi semua yang berkepentingan dalam manajemen kinerja dikomunikasikan secara transparan dan efektif, efektivitas manajemen kinerja akan di monitoring dan di evaluasi secara terus-menerus.

2.3.4.Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Simamora dan Heryanto dalam Yahyo (2013:5), ada 3 indikator dalam kinerja karyawan, yaitu :

1. Loyalitas Kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.
2. Tanggung Jawab Rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.
3. Ketrampilan Kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Sedangkan elemen kinerja menurut Mathis (2006:378) kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak di lakukan 15 oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatanwaktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. **Kemandirian**

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

6. **Komitmen kerja**

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

7. **Kemampuan bekerjasama**

Dalam hal ini karyawan tersebut di nilai secara tim atau organisasi, apakah karyawan tersebut dapat bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik atau tidak.

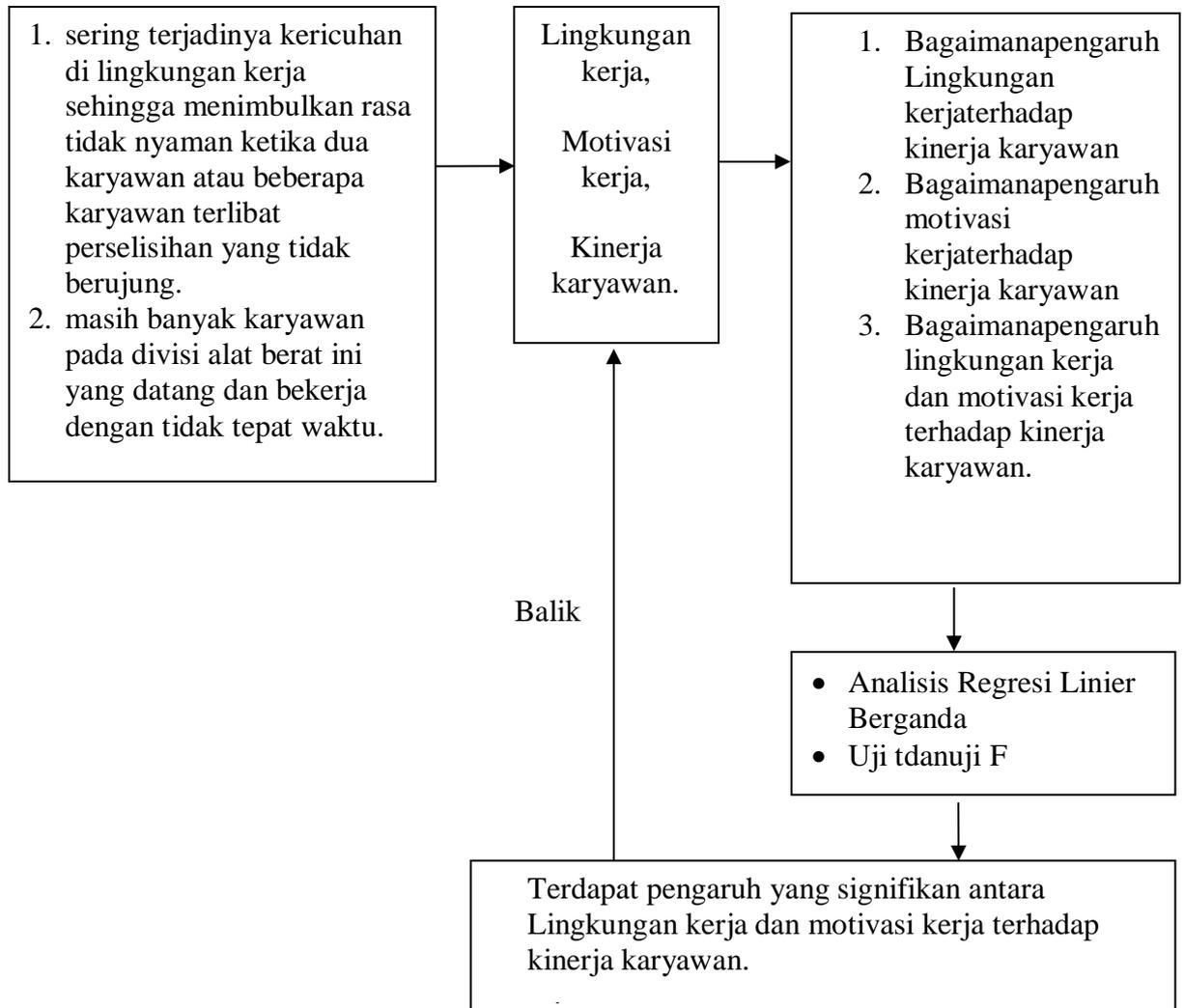
Berdasarkan uraian indikator kinerja karyawan di atas, penulis memutuskan untuk menggunakan elemen kinerja karyawan yang di kemukakan oleh Mathis (2006:378). Elemen kinerja karyawan tersebut yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas ,kemandirian, komitmen kerja dan kemampuan bekerja sama. Hal ini di karenakan elemen tersebut lebih kompleks dan dapat menggambarkan kinerja karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Yofanda Budi Pratama	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN	Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (3) Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM

		SLEMAN	Kabupaten Sleman.
2	Daniel Surjosuseno	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI UD PABRIK ADA PLASTIC	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Rr. Dewi Handayani	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERPUSTAKAAN INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOVENBER (ITS) SURABAYA	Berdasarkan analisis data disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dan lingkungan kerja (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6. Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2015) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM kabupaten Sleman. Surjosuseno (2015) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi UD Pabrik Ada Plastic. Berdasarkan uraian dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Bumi Waras divisi alat berat Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Motivasi adalah proses-proses psikologis yang menyebabkan stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan” (Robert Kreitner, 2014). Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2015) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM kabupaten Sleman. Selain itu, Surjosuseno (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi UD Pabrik Ada Plastic. Berdasarkan dari penelitian terdahulu dan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Bumi Waras divisi alat berat Bandar Lampung.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Handayani (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perpustakaan Institut Teknologi Surabaya. Selain itu, Pratama (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM kabupaten Sleman. Berdasarkan dari penelitian terdahulu dan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Bumi Waras divisi alat berat Bandar Lampung