

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) agar menciptakan perusahaan yang lebih baik untuk jangka panjang.

Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Desseler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, menurut Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan

dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan

kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Peranan manajemen sumber daya manusia menurut Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job spesification*, *job reqruitment*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.

10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.2 Motivasi Kerja

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM. Adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan. Salah satunya adalah memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan. Motivasi adalah seperangkat faktor yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang untuk memilih jalan tertentu dalam mencapai tujuan (Sugiyono, 2013: 134). Menurut Martoyo (1994: 153), motivasi adalah proses untuk mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi berarti perilaku yang dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan tertentu yang dirasakan (Winardi, 2014).

Menurut Fernet et al (2012), motivasi adalah motif yang dikaitkan dengan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tidak. Motivasi umumnya dibagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu jenis motivasi yang berhubungan dengan pemenuhan pribadi, kenikmatan dan kesenangan pribadi. Motivasi intrinsik membantu konsistensi individu dalam melakukan berbagai kegiatan yang efektif melalui tindakan sukarela. Motivasi ekstrinsik terjadi ketika orang-orang dipicu oleh faktor eksternal untuk mengeksplorasi atau menantang mereka untuk melakukan sesuatu dalam pencapaian reward.

Menurut Safaria (2014), motivasi diartikan sebagai sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologi yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau insentif. Sedangkan menurut (Robbins dan Judge, 2018: 222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya menurut Manullang (2006: 166) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan dan semangat kerja.

Menurut Kertonegoro (1994: 127) motivasi adalah kemauan untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, sepanjang upaya itu juga memenuhi kebutuhan individualnya. Robbins (2006) juga mengatakan motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan

kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Setiap karyawan mempunyai kebutuhan yang ingin dipenuhi atau dipuaskan. Kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan ketegangan yang menimbulkan dorongan dalam diri manusia. Selanjutnya, dorongan menumbuhkan perilaku atau upaya untuk memenuhi atau memuaskan kebutuhan yang sekaligus menurunkan ketegangan. Karena kebutuhan manusia tidak akan ada hentinya, maka kebutuhan yang terpenuhi akan menimbulkan kebutuhan baru lagi, sehingga motivasi akan berjalan secara terus menerus.

Secara umum teori motivasi dibagi dalam dua kategori yaitu teori isi (content) dan teori proses. Teori motivasi isi memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil yang diperoleh dari hasil pekerjaannya (Hasibuan, 2003). Beberapa tokoh dalam teori isi (content) antara lain:

a. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Menurut Robbins (2016: 20), manusia akan didorong untuk mengikuti hierarki untuk memenuhi kebutuhan terkuat mereka sesuai dengan waktu, keadaan, dan pengalaman. Tingkat pertama adalah kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan dasar manusia, yaitu kebutuhan tubuh manusia untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan tersebut meliputi makanan, air, udara, rumah, pakaian dan seks, kebutuhan kedua adalah rasa aman merupakan kebutuhan tingkat kedua setelah kebutuhan dasar. Ini merupakan kebutuhan perlindungan bagi fisik manusia. Manusia membutuhkan perlindungan dari gangguan kriminalitas, sehingga ia bisa hidup dengan aman dan nyaman, kebutuhan ketiga adalah kebutuhan sosial merupakan kebutuhan berdasarkan rasa memiliki dan dimiliki agar dapat diterima oleh orang - orang sekelilingnya atau lingkungannya. Kebutuhan tersebut berdasarkan kepada perlunya manusia berhubungan satu dengan yang lainnya, kebutuhan keempat adalah kebutuhan ego merupakan kebutuhan untuk mencapai derajat yang lebih tinggi dari yang lainnya. Manusia berusaha mencapai prestis,

reputasi dan status yang lebih baik. Manusia memiliki ego yang kuat untuk bisa mencapai prestasi yang lebih baik untuk dirinya maupun lebih baik dari orang lain, setelah kebutuhan tersebut terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu kebutuhan kelima aktualisasi merupakan kebutuhan yang berlandaskan akan keinginan dari seorang individu untuk menjadikan dirinya sebagai orang yang terbaik sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Seorang individu perlu mengekspresikan dirinya dalam suatu aktivitas untuk membuktikan dirinya bahwa ia mampu melakukan hal tersebut. Pendapat ini diantaranya diungkapkan pula oleh Andriansyah (2022: 09).

b. Teori Motivasi ERG

Teori yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer secara konseptual terdapat persamaan dengan teori Maslow, karena *Existence Needs* berhubungan dengan Kebutuhan bertahan hidup berkaitan dengan kebutuhan dasar, seperti kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan, dan oleh karena itu identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow. Menekankan pentingnya kebutuhan sosial dan kebutuhan harga diri, kebutuhan koneksi diselaraskan dengan hierarki ketiga dan keempat Maslow, dan kebutuhan pertumbuhan, yang merupakan kebutuhan aktualisasi diri serta hierarki kelima Maslow. (Siagian 2018: 90). Teori motivasi Alderfer menekankan kebutuhan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan manusia secara bersamaan. Karena orang-orang sadar akan keterbatasan mereka, mereka dapat menyesuaikan kondisi objektif yang mereka hadapi, termasuk fokus pada apa yang dapat mereka capai. (Robbins 2019: 150).

c. Teori Dua Faktor

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg, Menurut Siagian (2006: 90) Motivasi pada dasarnya berarti penggerak kinerja intrinsik. Dengan kata lain, apa yang berasal dari dalam diri individu (kinerja, persepsi, komitmen terhadap diri sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu), apa yang dimaksud dengan higiene atau perawatan? Mereka datang dari luar orang tersebut (gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan manajemen perusahaan, hubungan interpersonal dan kualitas pengawasan). Konsep teori

dua faktor menyatakan bahwa rencana kerja seorang karyawan harus selalu menemukan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. (Usman, 2018).

d. Teori X dan Y

Teori ini dikembangkan oleh McGregor berasumsi bahwa kedua konsep X dan Y adalah berbeda. Manusia sebagai teori X (negatif) dan teori Y (positif). Teori X mengasumsikan bahwa manusia tidak menyukai bekerja, menghindari tanggung jawab, harus dipaksa agar berprestasi dan kurang mandiri Teori Y berpendapat bahwa orang-orang mencintai pekerjaan, kreatif, bertanggung jawab, dan mengarahkan diri sendiri (Umar, 2014). McGregor sendiri menganut keyakinan bahwa asumsi teori Y lebih sahih daripada teori X. Oleh karena itu, ide-ide seperti pengambilan keputusan partisipatif, pekerjaan yang bertanggung jawab dan menantang, dan hubungan kelompok yang baik telah diusulkan sebagai pendekatan untuk memaksimalkan motivasi karyawan. (Usman 2013: 124).

Teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha menjelaskan bagaimana dan tujuan apa yang membuat seseorang berperilaku tertentu. Menurut teori ini motivasi timbul karena adanya kebutuhan (needs), kemudian ada harapan (expectancy) terhadap kemungkinan memperoleh balasan (reward) yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Teori motivasi proses ini antara lain:

a. Teori Penentuan Tujuan

Teori ini awalnya dikemukakan oleh Dr. Edwin Locke. Lewat publikasi artikelnya "Toward a Theory of Task Motivation and Incentives" tahun 1968, Locke menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori penentuan tujuan mengungkapkan bahwa jika tujuan cukup spesifik dan menantang, tujuan dapat menjadi faktor pemotivasi yang efektif baik untuk individu maupun untuk kelompok. Motivasi juga semakin meningkat apabila individu dilibatkan atau berpartisipasi dalam penentuan tujuan. Umpan balik yang akurat dan cepat juga bermanfaat dan didapatkan untuk mendorong motivasi kerja untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory of Motivation*)

Teori ini dikemukakan oleh B. F. Skinner dan rekan-rekannya. Pandangan mereka menyatakan bahwa perilaku individu merupakan fungsi dari konsekuensi-konsekuensinya (rangsangan - respons - konsekuensi). Teori ini mencoba menjelaskan peranan balasan dalam membentuk perilaku tertentu. Teori ini menyatakan bahwa jika suatu perilaku akan diberi balasan yang menyenangkan (rewarding), maka perilaku tersebut akan diulangi lagi di masa mendatang. Sebaliknya, jika suatu perilaku diberi hukuman (balasan yang tidak menyenangkan atau punishment) maka perilaku tersebut tidak akan diulangi di masa mendatang. Teori penguatan ini didasarkan atas hubungan sebab-akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi.

c. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini dikenal sebagai teori social reference group. Teori ini dipelopori oleh Zalemik dan dikembangkan oleh Adams. Teori ini sering disebut teori keadilan dengan memfokuskan pada perbandingan relative antara input dan hasil dari individu lainnya. Jika tingkat rasio perbandingan seseorang menunjukkan keseimbangan dengan rasio orang lain, maka ia akan merasa puas. Sebaliknya jika terdapat adanya ketidakadilan, orang akan merasa tidak puas, prinsip teori ini adalah seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (equity). Perasaan adil atau tidak adil diperoleh dengan cara membandingkan apa yang diperoleh dirinya dengan orang lain yang memiliki situasi pekerjaan yang setara. Terdapat beberapa elemen dari *teori equity* yaitu :

1. Input adalah segala sesuatu yang bekerja, yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan.
2. Outcome adalah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya. Misalnya: upah, status simbol, kesempatan untuk berprestasi
3. Comparison person adalah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan input-outcome ratio. Comparison person dapat merupakan seseorang ditempat kerja yang sama atau lain, tetapi dapat pula dirinya diwaktu lampau. Menurut teori equity, seseorang akan

membandingkan input - outcome ratio yang diperolehnya dengan input-outcome ratio yang diperoleh orang lain.

d. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan dapat juga disebut teori ekspektansi atau *expectancy theory of motivation* dikemukakan oleh Victor Vroom. Vroom lebih menekankan pada faktor hasil (*outcomes*), ketimbang kebutuhan (*needs*) seperti yang dikemukakan oleh Maslow and Herzberg. Teori ini menyatakan bahwa intensitas kecenderungan untuk melakukan dengan cara tertentu tergantung pada intensitas harapan bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti dan pada daya tarik dari hasil kepada individu. Sementara dalam teori harapan motivasi karyawan adalah hasil dari seberapa jauh seseorang menginginkan imbalan (*valence*), yaitu penilaian bahwa kemungkinan sebuah upaya akan menyebabkan kinerja yang diharapkan (*expectancy*), dan keyakinan bahwa kinerja akan mengakibatkan penghargaan (*instrumentality*). Singkatnya, valence adalah signifikansi yang dikaitkan oleh individu tentang hasil yang diharapkan. Hal ini adalah kepuasan yang diharapkan dan tidak aktual bahwa seorang karyawan mengharapakan untuk menerima setelah mencapai tujuan. Harapan adalah keyakinan bahwa upaya yang lebih baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Harapan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemilikan keterampilan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan, ketersediaan sumber daya yang tepat, ketersediaan informasi penting dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Seorang pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya. Menurut (Ardana et al, 2012: 193) Pada dasarnya jenis motivasi dapat dibagi tiga yaitu:

1. *Material incentive* : pendorong yang dapat dinilai dengan uang.
2. *Semi material incentive*.
3. *Non material incentive* : yang tak dapat dinilai dengan uang, seperti:

- a. Penempatan yang tepat.
- b. Latihan sistematis.
- c. Promosi yang obyektif.
- d. Pekerjaan yang terjamin.
- e. Keikutsertaan wakil-wakil karyawan dalam pengambilan keputusan.
- f. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan.
- g. Pemberian informasi tentang perusahaan.
- h. Fasilitas rekreasi.
- i. Penjagaan kesehatan.

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:93) dalam Bayu Fadillah, et al (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung jawab

Perusahaan yang memberikan motivasi kerja kepada setiap karyawannya berharap lebih bertanggung jawab lagi atas pekerjaan yang telah diberikan, karena perusahaan lebih menyukai karyawan yang bertanggung jawab dari pada karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya.

2. Prestasi kerja

Perusahaan yang memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar karyawan tersebut mendapatkan prestasi di bidang pekerjaannya.

3. Peluang untuk maju

Motivasi kerja diberikan kepada karyawan agar setiap karyawan mempunyai pemikiran untuk maju dalam bidang pekerjaannya.

4. Pengakuan atas kinerja

Perusahaan lebih mengakui setiap pekerjaan karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi.

5. Pekerjaan yang menantang

Perusahaan yang memberikan motivasi kerja agar dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang menantang, bahkan sebelum mendapatkan pekerjaan yang menantang karyawan tersebut harus sudah siap untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih sulit dari pekerjaan yang sebelumnya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan variabel bebas dalam penelitian ini. Menurut Ruchi (Leblebici, 2012), kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Di bawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan sosial di mana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja. Tujuan utamanya adalah untuk menghasilkan lingkungan yang menjamin kemudahan dalam bekerja dan menghilangkan semua penyebab frustrasi, kecemasan dan kekhawatiran. Jika lingkungan kerja menyenangkan, maka kelelahan, monoton dan kebosanan diminimalkan dan kinerja bisa maksimal. Dalam melihat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan peneliti mengacu pada *grand theory* dua faktor Herzberg (Harsuko : 2011). Konsep ini menyebutkan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang berperan dalam kinerja karyawan. Faktor intrinsik meliputi:

- a) Pekerjaan yang menyenangkan mengandung arti sejauh mana pekerjaan memberikan rasa senang bagi pelaku pekerjaan itu.
- b) Kesempatan berprestasi mengandung arti sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memberi kesempatan untuk menunjukkan prestasi bagi pelaku pekerjaan itu.
- c) Meningkatkan keterampilan mengandung arti sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan bagi para pelakunya.

Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi:

- a) Imbalan mengandung arti sejauh mana semua pendapatan baik uang maupun barang dapat mengganti jasa yang diberikan pelakunya.
- b) Lingkungan kerja mengandung arti sejauh mana lingkungan kerja memberikan dukungan bagi pelakunya dalam melaksanakan pekerjaan

- c) Kebijakan perusahaan yang memotivasi mengandung arti sejauh mana kebijakan perusahaan memberikan dorongan kepada pelakunya untuk bekerja giat.

Ada beberapa indikator-indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila sesuai dengan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indicator lingkungan kerja yang diuraikan A.A Anwar prabu Mangkunegara (2018:82), yaitu:

1. Penerangan/cahaya tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Temperature suhu udara ditempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hadari Nawawi (2016) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”.

Menurut Moh As'ad (2017) indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja adalah:

1. Kualitas

merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna

2. Kuantitas

merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu

Diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan ini.

4. Keterampilan dan tingkat pengetahuan karyawan

Tingkat pengetahuan terhadap produk *knowledge* perusahaan yang harus diketahui oleh pekerjanya dan tingkat keahlian pengerjaan yang cepat.

5. Standar profesional kerja

Seperangkat praktik, etika, dan perilaku yang harus dipatuhi oleh anggota kelompok profesional tertentu. Beberapa hal yang membuatmu profesional adalah sebagai berikut: Akuntabilitas, yaitu bertanggung jawab atas tindakan yang kamu lakukan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2017: 299). Menurut Sutrisno (2019: 75) seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Sementara karyawan yang yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan

kerja seorang karyawan menurut Afandi (2018:82) merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*)

Kepuasan positif tenaga kerja terhadap gaji yang diterima, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi atau *jobdesk* yang diterima. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaiannya dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

2. Kepuasan dengan promosi (*satisfaction with promotion*)

Kepuasan positif terhadap promosi pekerjaan yang diterima oleh karyawan yang telah mengabdikan kepada perusahaan dengan jangka waktu tertentu.

3. Kepuasan dengan rekan sekerja (*satisfaction with co-workers*)

Kepuasan positif yang diterima oleh pekerja yang mendapatkan rekan atau teman kerja saling membantu atau menyelesaikan masalah yang ada.

4. Kepuasan dengan penyelia (*satisfaction with supervisor*)

Kepuasan positif dengan cara kerja pengawas yang selalu mengoreksi pekerjaan karyawan dan selalu memberi *support* terhadap bawahannya.

5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work itself*)

Kepuasan positif karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidangnya atau hobi, sehingga tidak ada tekanan atau paksaan dari diri sendiri atau orang lain.

2.2 Review Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berisikan penelitian yang telah diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Untuk dapat membandingkan kejelasan, kebenaran dan keakuratan suatu penelitian, diperlukan suatu alat banding, beberapa penelitian yang terkait disajikan sebagai berikut:

Penelitian pertama dilakukan oleh Bayu Dwilaksono Hanafi (2017) yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerjaterhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT BNI Life Insurance divisi *employee benefit*, dengan jumlah populasi 322 orang, peneliti mengambil 220 orang sebagai sampel. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan hubungan kausal (*causal effect*) dan jenis data primer.

Metode analisis menggunakan statistik inferensial dengan tipe data parametrik, dan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Begitupun motivasi terhadap kepuasan kerja yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan. Namun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan. Pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Begitupun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang berarti bahwa kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terakhir dapat dilihat variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil dengan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kedua dilakukan oleh Solihatun, Akhmad Darmawan, dan Fatmah Bagis (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga sejumlah 200 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel yang diambil adalah 132 responden dengan menggunakan rumus Yamane. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi Adjusted R Square, uji f, uji t dan uji Sobel. Berdasarkan hasil

analisis terbukti bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja memediasi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh, variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga, Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga, Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga, dan Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga, Kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

Penelitian ketiga dilakukan oleh I Putu Santika dan Ni Luh Sili Antari (2019). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan. Sampel penelitian ini adalah pegawai Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan yang berjumlah 56 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan program SPSS versi 17. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja; dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan; dan

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan harus memperhatikan faktor-faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Manajemen harus memperhatikan peningkatan motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan. Pengembangan motivasi dan kepuasan pegawai dapat dilakukan dengan peningkatan promosi jabatan pegawai. Peningkatan lingkungan kerja dapat dilakukan dengan mengurangi kebisingan, memperbaiki kualitas udara dan meningkatkan kualitas hubungan dengan rekan kerja.

Penelitian keempat dilakukan oleh Defriavi Kavela (2015) penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Penelitian ini merupakan survei terhadap staf pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Surakarta. Populasi penelitian dan sampel sebanyak 421 orang diambil sebanyak 85 orang dengan teknik *proportional cluster random sampling*. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, observasi dan studi pustaka. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis jalur. Hasil survei mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta dengan H1 dapat dibuktikan kebenarannya. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surabaya dengan H2 dapat dibuktikan kebenarannya. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta dengan H3 tidak dapat dibuktikan kebenarannya. Motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta, sehingga H4 tidak dapat diverifikasi.

Penelitian kelima dilakukan oleh Firman Hidayat, Maman Suryaman, Risma Fitriani, dan Billy Nugraha (2021) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada UKM Nahla Toys Cikampek. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, menyebarkan kuisioner dan dokumentasi. Hipotesis dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada UKM Nahla Toys Cikampek. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel tersebut menggunakan regresi linier berganda dan bantuan program software IBM SPSS 2.5. Berdasarkan hasil analisis data hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini diperoleh bahwa hasil t hitung lebih besar dari t tabel. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UKM Nahla Toys Cikampek. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada UKM Nahla Toys Cikampek. (2) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada UKM Nahla Toys Cikampek. (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada UKM Nahla Toys Cikampek dan diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel terikat lainnya seperti kompensasi kerja, disiplin kerja dan lain-lain.

Penelitian keenam dilakukan oleh Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan teknik Slovin. Populasi adalah 150 pegawai tetap dan data yang valid untuk sampel adalah 63. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja bertindak sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap peningkatan tingkat kinerja karyawan di PT. Borwita Citra Prima Surabaya, dan sebaliknya. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat dipastikan karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa pegawai yang merasa senang dan senang pada saat atau setelah menjalankan pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Yohanes Susanto Nugroho (2020) tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan variabel mediasi kepuasan kerja di Disdukcapil Sleman Yogyakarta. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Peneliti menggunakan sampel dari populasi sebanyak 34 responden yang disebarkan kepada pegawai Disdukcapil Sleman Yogyakarta. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat analisis SPSS versi 2.3. Analisis data ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Bagian, Uji t, Uji R², dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya pada uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji analisis bagian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, dan kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

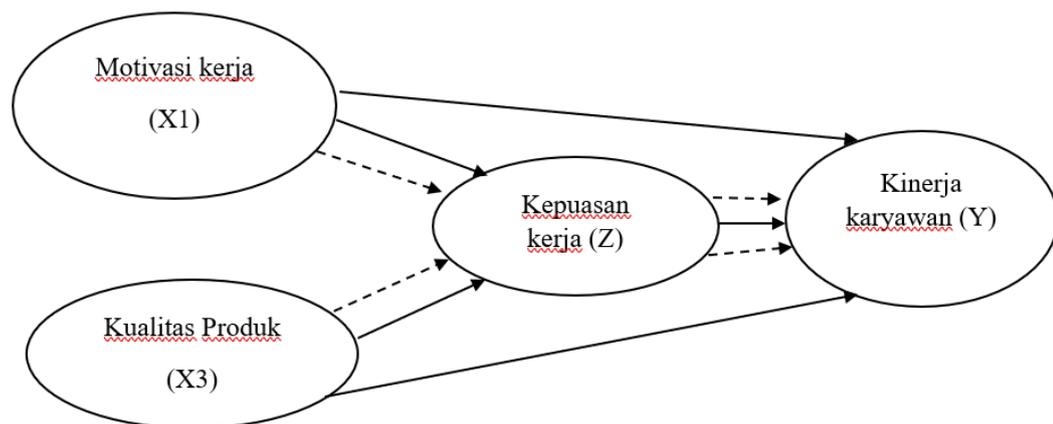
Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sleman. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji t yaitu t hitung lebih besar dari pada t tabel, sehingga H_0 ditolak. Artinya bahwa variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sleman, dengan kata lain semakin tinggi motivasi seorang karyawan maka kepuasan kerja dari karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sleman. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa hasil thitung lebih kecil dari pada t tabel, sehingga H_0 diterima. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sleman, dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja maka tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sleman. Hal ini dapat diketahui dari t hitung lebih besar dari pada t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja pada diri seorang karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Godi Prakasa (2017) Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran mediasi kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada kinerja karyawan PT PLN Area Tanjung Karang dan Area Kotabumi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan dianalisis dengan menggunakan structural equation modelling (SEM). Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari respon karyawan PT PLN Area Tanjung Karang dan Area Kotabumi 179 pada kuesioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis didukung. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran mediasi positif untuk motivasi terhadap kinerja karyawan. Kenikmatan tugas memiliki pengaruh paling besar untuk indikator motivasi. Kondisi kerja paling berpengaruh terhadap

indikator kepuasan kerja. Motivasi intrinsik pegawai PT PLN Wilayah Tanjung Karang dan Wilayah Kotabumi adalah kenikmatan tugas dan motivasi ekstrinsik adalah mencari pengakuan. PT PLN Wilayah Tanjung Karang dan Wilayah Kotabumi harus melakukan pengembangan dan perubahan sistem kompensasi atau inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, menggunakan gaji dan kompensasi yang lebih sesuai dengan beban kerja karyawan dan memberikan karyawan untuk berkembang sehingga karyawan dapat menikmati pekerjaannya.

2.3 Kerangka Konseptual

Mengidentifikasi variabel – variabel didalam penelitian ini, yaitu variabel independent atau variabel bebas, variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi atau sebagai penyebab bagi variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas yaitu: Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2). Variabel dependent atau variabel terikat yaitu, variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan (Y). Variabel intervening atau variabel prantara, variabel intervening adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independent dan variabel dependent, sehingga variabel independent tidak langsung mempengaruhi berubahnya dan timbulnya pada variabel dependent. Dalam penelitian ini variabel prantaranya yaitu: Kepuasan kerja (Z).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.2.1 Kerangka Pikir

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang diberikan ketua tim atau atasan karyawan untuk memotivasi karyawan perusahaan dalam menghadapi pekerjaan yang lebih sulit. Motivasi diberikan karena mempunyai suatu alasan penting guna memajukan perusahaan yang lebih kompeten dan mampu bersaing dengan kompetitor lainnya. Menurut (Sugiyono, 2013: 134) Motivasi adalah seperangkat faktor yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang untuk memilih jalan tertentu dalam mencapai tujuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwilaksono Hanafi (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. Dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena motivasi sangat penting diberikan kepada karyawan yang berkerja diperusahaan agar perusahaan tersebut mampu bersaing dengan competitor lainnya yang bergerak dibidang yang sama.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah gambaran fasilitas atau kegiatan yang berada di sekitar ruang lingkup kerja, lingkungan kerja mempengaruhi hasil pekerjaan jika lingkungan tersebut tidak mendukung untuk melakukan suatu pekerjaan maka hasil pekerjaan tidak akan maksimal atau mencapai target. Lingkungan kerja menurut Isyandi (2013:25) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Solihatun, I Putu Santika dan Ni Luh Sili Antari (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Lpd Desa Adat Kerobokan”. Dalam penelitian tersebut variable lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan mempunyai pengaruh penting untuk mengerjakan suatu pekerjaan karena dari lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan sebuah produk atau jasa yang baik juga.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya bisa disebut kepuasan kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan dan lingkungan kerja yang baik. Menurut Robbins dan Judge (2015) menjelaskan tentang kepuasan kerja (*Job satsfacion*) adlaah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakter-karakteristiknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Solihatun, Akhmad Darmawan, dan Fatmah Bagis (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Dalam penelitian tersebut didapatkan hasil kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari rasa emosional atas kegiatan yang dilakukan suatu karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

4. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Motivasi kerja merupakan bentuk ajakan kepada karyawan agar melakukan pekerjaannya dengan giat, tentunya dengan berbagai cara yang dilakukan perusahaan agar bisa memotivasi karyawan untuk bekerja. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno 2017) menjelaskan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan dalam bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan masing-masing yang ingin dicapai oleh setiap karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu Dwilaksono Hanafi (2017) motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan.

5. Pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja

Lingkungan kerja merupakan gambaran yang ada disekitar tempat kerja, baik dan buruk lingkungan kerja biasanya disebabkan oleh banyak faktor yang sebenarnya bisa jika dilakukan Bersama-sama maka akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Menurut (Anam 2018; 46) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekitar atau disekeliling karyawan bekerja, sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa nyaman, aman, serta rasa puas dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Firman dkk (2021) lingkungan kerja terhadap kepiasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan.

6. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2017, 154) adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu Tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negative, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan, semangat kerja, atau pendorong semangat kerja. Sedangkan kepuasan kerja menurut (Sudaryo dan Nunung 2018) adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Jika karyawan merasa puas atas motivasi yang diberikan maka bisa disimpulkan akan mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan, dan jika karyawan tidak merasa puas atas motivasi yang diberikan bisa disimpulkan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Soliatun dkk (2019) Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Lingkungan kerja menurut (Darmadi, 2020:242) adalah sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan, sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain yang bersangkutan dengan lingkungan kerja. Sedangkan kepuasan kerja menurut (Robbins Wibowo 2016; 415) sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dalam bekerja dan jumlah yang karyawan yakini seharusnya karyawan dapatkan. Karyawan merasa puas dengan lingkungan yang diciptakan atau diberikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan kinerja yang lebih baik, dan sebaliknya jika karyawan tidak puas dengan lingkungan yang diciptakan atau diberikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan kinerja yang lebih buruk.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Darmawan (2019) Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan yang diajukan dalam identifikasi masalah. Sugiyono (2017), hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan yang masih harus dicari untuk kebenarannya. Berdasarkan data – data diatas berikut ini penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 Diduga terdapat pengaruh langsung motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Lam Mora Ramothi.
- H2 Diduga terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lam Mora Ramothi.
- H3 Diduga terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lam Mora Ramothi.
- H4 Diduga terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lam Mora Ramothi.
- H5 Diduga terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lam Mora Ramothi.
- H6 Diduga terdapat pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja di PT. Lam Mora Ramothi.
- H7 Diduga terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di PT. Lam Mora Ramothi.