

BAB II KAJIAN TEORITIS

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Defenisi dan Pengertian Motivasi

Motivasi biasanya diartikan sebagai suatu dorongan atau penyemangat bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam upaya mencapai tujuan yang positif bahkan negatif. “Motivasi merupakan istilah dalam Bahasa Inggris ‘*motivation*’, yaitu berasal dari kata dasar ‘*motive*’, yang di terjemahkan dalam Bahasa Melayu yaitu tujuan atau segala upaya yang dilakukan untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu”.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI) motivasi adalah “dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu”. Motivasi juga merupakan usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki dan mendapatkan kepuasan atas apa yang di perbuatnya

Fahmi (2017:100) menyatakan bahwa “motivasi didefenisikan sebagai aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi memiliki makna yang beragam bagi setiap orang. Oleh karena itu, hal itu bisa menimbulkan kekaburan makna dan salah konsepsi”.

Sedangkan menurut Siagian (2018:102) “motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi penting karena motivasi mendukung perilaku orang agar mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai hal-hal yang optimal”. Motivasi sebagai dorongan merupakan faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dilaksanakan secara optimal, maka kerja karyawan dapat terwujud sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa motivasi, seorang karyawan merasa enggan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Tujuan perusahaan akan tercapai jika ada kemauan dari dalam diri karyawan dan mendapat dorongan dari sisi lain.

Sedangkan menurut Sutrisno (2019:109) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Dari penjelasan ahli tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah faktor pendorong untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi juga bisa diartikan sebagai daya pendorong untuk membuat seseorang semakin terdorong untuk melakukan tugasnya.

2.1.2 Faktor-Faktor Motivasi

Bagi setiap individu tentu memiliki motivasi yang mampu menjadi sesuatu kekuatan yang mampu memacu dan menumbuhkan semangat kerja didalam bekerja. Segala sesuatu tentunya memiliki faktor-faktor yang berpengaruh terlebih lagi bagi karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi dorongan bagi setiap karyawan.

Menurut Fahmi (2017:100) faktor-faktor motivasi yaitu:

1. Faktor intrinsik

Faktor intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya kemudian akan mempengaruhi seseorang tersebut dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Sedangkan menurut Edison *et.al* (2017:180) mendefinisikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu pengaruh pemimpin yang dominan dalam berbagai aspek, dapat menimbulkan rasa suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya dari para karyawannya. Tidak kalah pentingnya dalam memotivasi, sebab kegagalan dalam memotivasi dengan membiarkan karyawan menghadapi masalah atau memberikan jarak kepada mereka yang dianggap salah, justru sangat kontraproduktif.

Dari penjelasan para ahli sebelumnya peneliti menyimpulkan bahwa karyawan akan termotivasi dalam melakukan tugasnya jika ada faktor-faktor yang mendukung. Baik faktor-faktor dari dalam ataupun faktor-faktor dari luar diri karyawan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan karyawan, motivasi dapat menimbulkan rasa suka atau tidak suka terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

2.1.3 Indikator Motivasi

Agar suatu proses motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan suatu indikator-indikator yang jelas dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam proses motivasi kerja karyawan. Indikator motivasi juga dijadikan alat untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi juga dijadikan alat ukur untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi kerja bermanfaat atau tidak.

Menurut teori yang dikemukakan Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019:131) indikator motivasi kerja karyawan adalah:

1. Kepuasan kerja
Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang di terima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.
2. Prestasi yang diraih
Prestasi kerja yang diraih adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama waktu tertentu.
3. Peluang untuk maju
Pengakuan orang lain adalah keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.
4. Kemungkinan pengembangan karier
Kemungkinan pengembangan karier adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
5. Tanggung jawab
Peluang untuk maju adalah keinginan mendapatkan yang adil sesuai dengan pekerjaan.
6. Pengakuan orang lain
Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang harus dilakukan baik untuk diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja seorang karyawan dapat dinilai dari kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, tanggung jawab. Indikator tersebut juga dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan untuk memperbaiki motivasinya agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2.1.4 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi atau motivasi sumber daya manusia adalah membantu memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang ahli dan berpengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi bertujuan untuk mendorong karyawan untuk memperoleh tingkat kinerja yang diinginkan perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Nugroho *et.al* (2019) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektifkan pengadaa karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan kinerja karyawan.
11. Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut Wahjosumidjo dalam Sunyoto (2018:12) faktor-faktor motivasi yakni:

1. Promosi
2. Prestasi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam bekerja

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diketahui bahwa tujuan motivasi kerja menjadi dasar peningkatan kinerja terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Perusahaan harus terlebih dahulu menentukan apa tujuan utama di dalam perusahaan. Dengan adanya tujuan yang baik tersebut membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan bagaimana untuk mengembangkan tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.5 Teori Motivasi

2.1.5.1 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku yang kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puas.

Menurut Veithzal dalam Kaswan (2020:156-157) Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara perumahaan, dan lainnya. Di dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan itu dapat berupa uang, hiburan, program pensiun, lingkungan kerja yang nyaman.
- b) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*) yaitu kebutuhan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan, dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa keamanan kerja, senioritas, program pemberhentin kerja, uang pesangon.
- c) Kebutuhan rasa memiliki (*social needs*) yaitu kebutuhan akan teman, cinta dan rasa memiliki. *Social needs* di dalam organisasi dapat berupa teman kerja (*team work*) baik secara formal maupun informal.
- d) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs or status needs*) yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Di dalam organisasi dapat berupa reputasi diri, gelar dan lain sebagainya.
- e) Kebutuhan akan perwujudan diri (*self-actualization needs*) adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri sepenuhnya. Untuk melakukan itu, orang mencari pertumbuhan, prestasi, dan kemajuan. Di dalam *setting* organisasi kebutuhan itu meliputi pengembangan

keterampilan, kesempatan untuk kreatif, prestasi dan promosi dan kemampuan memiliki kendali sepenuhnya.

Berdasarkan pendapat sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa perusahaan juga harus menyediakan kebutuhan yang diperlukan karyawan untuk lebih meningkatkan kkinerja seorang karyawan, baik itu kebutuhan keselamatan, psikis maupun kebutuhan lainnya, sehingga karyawan pun bisa meningkatkan kinerjanya dan pekerjaannya pun lebih memuaskan.

2.5.1.2 Teori Motivasi Proses Kognitif

Model kognitif dan teori motivasi akademik mengidentifikasi disposisi individual untuk berjuang meraih sukses atau untuk menghindari kegagalan sebagai faktor-faktor motivasi utama. Jika motif untuk sukses pada diri karyawan cukup tinggi, dia akan melakukan tugas-tugas untuk berprestasi. Bahkan dalam menyelesaikan tugas-tugas karyawan bisa lebih cepat dan hasil pekerjaannya bisa lebih memuaskan jika motivasi itu tepat bagi karyawan.

Menurut Victor H. Vroom dalam Kaswan (2020:160-161) secara sederhana teori ini menyatakan jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.

Di kalangan ilmuwan dan para praktisi manajemen sumber daya manusia teori harapan ini mempunyai daya tarik tersendiri karena penekanan tentang pentingnya bagian karyawan membantu para karyawan dalam menentukan hal-hal yang diinginkannya itu. Penekanan ini dianggap penting karena pengalaman menunjukkan bahwa para karyawan tidak selalu mengetahui secara pasti apa yang diinginkannya, apalagi cara untuk memperolehnya.

Secara spesifik teori Victor H. Vroom menyatakan bahwa karyawan akan melakukan upaya menjalankan perilaku yang:

- a. Mereka yakin bahwa perilaku itu dapat mereka lakukan dengan sukses (harapan tinggi).
- b. Mereka yakini bahwa perilaku itu terkait (instrumentalitas tinggi) dengan hasil yang mereka kehendaki (valensi tinggi).
- c. Mereka yakini perilaku itu dapat mencegah (instrumentalitas negatif) hasil yang mereka hindari (valensi negatif).

Dari penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa perilaku karyawan itu tergantung pada motivasi yang didapatnya, dan seringkali karyawan perilaku yang

dilakukan karyawan mereka yakini dapat dilakukan dengan sukses karena motivasi yang didapatnya.

2.5.1.3 Teori Motivasi Non Kognitif

Kognitif melibatkan upaya intelektual sadar, seperti berpikir, belajar, atau mengingat. Sedangkan non kognitif berkaitan dengan motivasi, integritas, dan interaksi interpersonal.

Menurut Kaswan (2020:168) berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas di muka dapat digolongkan sebagai kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan berarti sifatnya sangat subjektif. Perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tertentu. Padahal dalam kehidupan organisasional didasari dan diakui bahwa kehendak seseorang ditentukan pula oleh berbagai konsekuensi eksternal dari perilaku dan tindakannya. Artinya, dari berbagai faktor di luar diri seseorang turut berperan sebagai penentu dan pengubah perilaku. Dalam hal ini berlakulah apa yang dikenal dengan “hukum pengaruh” yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan menghindari perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan.

Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa, motivasi non kognitif sangat bermanfaat bagi kinerja karena dapat menciptakan motivasi dan integritas bagi karyawan, atau dapat juga dikatakan sebagai istilah adalah perilaku yang dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik, dan lebih menghindari hal hal yang dapat merugikan diri.

2.5.1.4 Teori Kaitan Imbalan Dengan Prestasi

Bertitik tolak dari pandangan bahwa tidak ada satu model motivasi yang sempurna, dalam arti masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, para ilmuwan terus menerus berusaha mencari dan menemukan sistem motivasi yang terbaik, dalam arti menggabungkan berbagai kelebihan model-model tersebut menjadi satu model. Tampaknya terdapat kesepakatan di kalangan para pakar bahwa model tersebut ialah apa yang tercakup dalam teori yang mengaitkan imbalan dengan prestasi seseorang individu.

Menurut Kaswan (2020:169) menyatakan bahwa menurut model ini, motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang, antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok seseorang dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat bekerja
4. Situasi lingkungan pada umumnya
5. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa teori kaitan imbalan dengan prestasi seseorang berbeda-beda sesuai dengan pandangannya sendiri. Setiap teori digunakan untuk mendorong karyawan agar dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang diraihinya dalam bekerja, sehingga tujuan yang di tetapkan perusahaan dapat tercapai.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam sebuah perusahaan tentu harus memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar karyawan yang bekerja merasa aman dalam bekerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi perusahaan karena lingkungan juga bisa menjadi motivasi bagi karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang bersih bisa menjadi patokan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan jika lingkungan kerja bersih maka karyawan juga akan lebih nyaman untuk melakukan pekerjaannya.

Lingkungan berkerja dapat diartikan tempat seseorang bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Jordan E. Ayan dalam Kaswan (2020:568) bahwa

lingkungan melingkupi “ jagat kecil”: ruang kantor, atau rumah tempat kita melewati siang dan malam dan “jagat besar” : kota negara, dan wilayah tempat kita tinggal. Kedua dunia tersebut mampu mempengaruhi kita dengan berbagai cara. Dalam hal ini berbicara tentang lingkungan adalah lingkungan kerja, yang berarti kantor tempat kita bekerja.

Menurut Lawler dan Leadpord dalam Kaswan (2020:568) lingkungan “kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitaran pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya”. Semangat atau kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas di pengaruhi oleh banyak faktor. Antara lain besarnya kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman, motivasi, promosi, dan salah satu faktor lain yang dapat memberikan motivasi dalam pelaksanaan tugas, yaitu lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Sunyoto (2018:38) “lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja”. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Dari beberapa penjelasan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan aspek yang penting didalam bekerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena dengan adanya lingkungan yang aman dan nyaman dapat membuat karyawan bekerja dengan baik. Karyawan yang bekerja dengan adanya lingkungan yang baik membuat karyawan tidak jenuh dalam melaksanakan tugasnya di dalam bekerja.

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sebuah perusahaan tentu memiliki lingkungan kerja yang mejadi salah satu hal yang membuat karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja itu sebagai aspek terpenting disuatu perusahaan yang menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja dan membuat karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang di butuhkan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti dalam Sudaryo (2018:47-50) lingkungan kerja perusahaan terbagi kedalam dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja, dan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik juga memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu:

- a. Suhu
- b. Kebisingan
- c. Penerangan
- d. Mutu udara
- e. Ukuran ruang kerja
- f. Pengaturan ruang kerja

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa jenis lingkungan juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik membuat setiap karyawan yang bekerja merasa bahwa dia bekerja dilingkungan yang membuat nyaman dalam bekerja.

2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah meningkatkan semangat dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah tujuan utama dari sebuah perusahaan. Meningkatnya kinerja karyawan akan menimbulkan tercapainya tujuan utama dari perusahaan.

Menurut Ishak dalam Alam dan Mery (2021) menyatakan adapun manfaat dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Menciptakan semangat kerja yang meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.
2. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang ditentukan.
3. Tidak terlalu banyak pengawasan karena setiap tugas individu dapat saling mengawasi untuk menciptakan kinerja tugas.

4. Menciptakan semangat yang tinggi.
5. Menciptakan suasana yang bahagia saat melakukan pekerjaannya sehingga karyawan mencapai hasil yang baik.
6. Terjalin komunikasi yang lancar antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan untuk menghindari konflik jangka panjang.
7. Membantu mewujudkan tujuan, visi, dan misi kegiatan untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan.
8. Menghindari kecelakaan kerja dan kenaikan keuntungan.

Sedangkan menurut Siagian dalam Sihalohe dan Hotlin (2019) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja itu adalah:

1. Menciptakan gairah kerja
2. Meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja
3. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan lingkungan kerja mempengaruhi semangat karyawan atau dapat meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan juga dapat menciptakan suasana yang bahagia pada saat melakukan pekerjaan, sehingga lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga membuat karyawan semakin produktif dalam bekerja dan karyawan akan merasa puas saat melakukan pekerjaannya.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan merupakan sesuatu yang dapat diukur, lingkungan kerja dapat berfungsi sebagai motivasi bagi karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja. Pada dasarnya indikator sangat banyak diperlukan agar setiap pelaku kegiatan dapat mengetahui sejauh mana kegiatan yang dilakukannya telah berkembang atau berubah.

Menurut Sedarmayanti dalam Bukhari (2019) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
Penerangan adalah cukup cahaya yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing karyawan yang bekerja.
2. Suhu udara
Suhu udara adalah seberapa besar temperatur didalam ruang kerja karyawan.
3. Suara bising
Suara bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi aktivitas kerjanya.

4. Penggunaan warna
Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai didalam ruangan bekerja.
5. Ruang gerak yang diperlukan
Ruang gerak yang diperlukan adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya.
6. Keamanan kerja
Keamanan kerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
7. Hubungan karyawan
Hubungan karyawan adalah hubungan antara karyawan dengan karyawan yang lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan perusahaan.

Apabila disuatu perusahaan sudah tertanam indikator di atas, maka sebuah perusahaan telah memberikan lingkungan kerja yang nyaman kepada setiap karyawan. Perusahaan telah bertanggung jawab penuh atas keamanan dan kenyamanan para karyawannya. Dengan terpenuhinya setiap indikator lingkungan kerja maka karyawan dan perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya sangat berpengaruh pada kesuksesan suatu perusahaan, kinerja karyawan yang baik juga akan menjadi hasil yang baik bagi perkembangan perusahaan. Suatu perusahaan dikatakan berkembang jika adanya kinerja yang baik dalam suatu perusahaan tersebut.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Bintoro dan Daryanto (2017:1) menyatakan bahwa kinerja adalah “jawaban dari hasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para

atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kinerja karyawan kecuali terjadi hal-hal yang sangat buruk”. Dengan demikian, bila kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan itu di abaikan, maka karyawan akan bekerja tidak maksimal.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017:48) menyatakan “bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya”. Rivai dan Sagala dalam Priansa (2017:48) menyatakan bahwa kinerja adalah “prilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu penilaian yang diukur oleh perusahaan untuk mengetahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan juga menjadi pengaruh yang sangat besar bagi kesuksesan suatu perusahaan, kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan dampak yang baik bagi perusahaan.

2.3.2 Manfaat Kinerja Karyawan

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja bermanfaat untuk memberikan hasil yang lebih baik, dapat diperoleh dari perusahaan atau dari individu dengan mengetahui dan mengelola kinerja.

Menurut Armstrong dalam Kaswan (2020:138) menyatakan beberapa manfaat kinerja karyawan, di antaranya:

1. Perbaikan kinerja dalam rangka mencapai keefektifan perusahaan, tim dan individu.
2. Pengembangan karyawan. Hal ini membicarakan kompetensi dasar perusahaan dan kapabilitas individu serta tim.
3. Pemuasan kebutuhan dan harapan dari semua *stakeholder* perusahaan pemilik, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat umum.
4. Komunikasi dan keterlibatan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan iklim dimana suatu dialog yang berkelanjutan antara manajer dan anggota tim terjadi untuk menetapkan harapan dan berbagai informasi mengenai misi, nilai, dan sasaran.

Sedangkan menurut Hery (2019:4-5) manfaat kinerja yaitu:

- A. Manfaat kinerja bagi manajer antara lain:
 1. Memperbaiki kinerja tim dan individu
 2. Mengusahakan penghargaan non finansial bagi staf
 3. Membantu pekerja yang kinerjanya rendah
 4. Mendukung kepemimpinan
 5. Mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi
- B. Manfaat kinerja bagi individu antara lain:
 1. Memperjelas peran dan tujuan
 2. Mendorong dan mendukung untuk tampil baik
 3. Membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja
 4. Menggunakan waktu secara berkualitas
 5. Sebagai dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja
 6. Memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan dimana cara bekerjadi kelola dan dijalankan.

Berdasarkan pendapat para ahli maka peneliti dapat dikatakan bahwa manfaat kinerja bagi perusahaan adalah terjadinya suatu perubahan yang membuat perusahaan itu menjadi semakin berkembang. Dengan kinerja yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mampu mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan.

2.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik secara individu maupun kinerja perusahaan. Dalam sebuah perusahaan tentu memiliki faktor-faktor baik itu faktor dari dalam maupun dari luar organisasi. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan, dengan adanya kinerja yang baik membuat sebuah perusahaan akan semakin berkembang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017:50) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan individual
Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan, interpersonal, dan kecakapan teknis.
2. Usaha yang dicurahkan
Usaha yang dicurahkan bagi karyawan adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi

yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3. Lingkungan organisasional

Di lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

Sedangkan menurut Edison *et.al* (2017:202) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni:

1. Kompensasi
2. Motivasi dan pengakuan
3. Kompetensi
4. Komunikasi
5. Budaya perusahaan dan lingkungan
6. Pemimpin dan kepemimpinan
7. Sistem atau Prosedur

Agar kinerja karyawan dapat optimal maka perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan terpenuhinya berbagai faktor di atas maka karyawan dapat bekerja dengan nyaman sehingga kinerja mereka menjadi optimal.

2.3.4 Indikator Kinerja

Kinerja juga menjadi salah satu faktor yang menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Dengan adanya kinerja yang baik akan mampu memberikan dampak yang sangat besar bagi perusahaan. Pada dasarnya indikator sangat banyak diperlukan agar setiap karyawan mengetahui sejauh mana kegiatan yang dilakukannya berkembang atau berubah.

Bernaddin dan Russel menyatakan dalam Priansa (2017:55) menyatakan enam kriteria utama kinerja yang dapat dinilai dari karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu tingkat proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, atau dengan cara yang paling berkualitas.
2. Kuantitas, yaitu besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau kegiatan yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, yaitu tingkat kegiatan diselesaikan, atau yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya, yaitu tingkat penggunaan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, baik sumber daya manusia, sumber daya teknologi, sumber daya bahan baku, serta peralatan dan perlengkapan digunakan secara optimal untuk menghasilkan kinerja terbaik.
5. Kebutuhan pengawasan, yaitu keadaan yang menunjukkan seberapa jauh karyawan membutuhkan pengawasan untuk dapat memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.
6. Pengaruh interpersonal, yaitu tingkat karyawan menunjukkan perasaan *selfsteem*, *goodwill*, dan kerjasama antar sesama rekan kerja atau dengan karyawan yang lebih rendah.

Dengan adanya penjelasan dari para ahli diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator kinerja adalah suatu pendorong yang tidak dapat dilihat tetapi bisa di rasakan setiap karyawan yang bekerja. Tidak hanya itu indikator kinerja juga mampu meningkatkan peforma para karyawan. Tujuan dirumuskannya indikator adalah sebagai acuan dalam dalam menyusun manajemen kerja yang dilakukan sebuah perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul peneliti	Variable	Metode penelitian	Hasil penelitian
1	Joni Heruwanto, Dede Septian dan Ergo Nurpatria Kurniawan (2018)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor.	$X_1 =$ Motivasi $X_2 =$ Lingkungan Kerja $Y =$ Kinerja Karyawan	Uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolonieritas, uji hipotesis.	Hasil data R Square (R ²) sebesar 0.457. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 45,7% variabel motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya 54,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-

No	Nama peneliti	Judul peneliti	Variable	Metode penelitian	Hasil penelitian
					sama berpengaruh positif terhadap kinerja di PT. Putra Taro Paloma. $\hat{Y} = 28.837 + 0.047X_1 + 0.108X_2$.
2	Bukhari dan Sjahril Pasaribu (2019)	Pengaruh Motivasi, Kompentisi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh.	X ₁ = Motivasi X ₂ = Kompetensi X ₃ = Lingkungan kerja Y = Kinerja karyawan	Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), uji koefisien determinasi (R ²).	Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t _{hitung} untuk variabel Motivasi (X ₁) adalah -0,777 lebih kecil dari t _{tabel} 1,674 dengan nilai sig 0,818 > 0,05. Hal ini berarti variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H ₀ diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Berdasarkan hasil pengolahan data

No	Nama peneliti	Judul peneliti	Variable	Metode penelitian	Hasil penelitian
					<p>diperoleh nilai Nilai t_{hitung} variabel Kompetensi (X2) adalah 8,387 lebih besar dari $t_{tabel} 1,674$ dengan nilai $sig > 0,055 > 0,05$. Hal ini berarti variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 ditolak. Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) adalah 1,468 lebih kecil dari $T_{tabel} 1,674$ dengan nilai $sig > 0,148 > 0,05$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0</p>

No	Nama peneliti	Judul peneliti	Variable	Metode penelitian	Hasil penelitian
					diterima.
3	Hendri Sembiring (2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan.	X ₁ = Motivasi X ₂ = Lingkungan kerja Y = Kinerja karyawan	Uji regresi berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), uji koefisien determinasi (R ₂).	Secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sinarmas Medan, terbukti dari hasil uji diperoleh t_{hitung} (4,214) lebih besar dari t_{tabel} (2,024) atau nilai sig t untuk motivasi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sinarmas Medan, terbukti dari hasil uji diperoleh t_{hitung} (3,110) lebih besar dari t_{tabel} (2,024) atau nilai sig t untuk lingkungan kerja (0,004) lebih kecil dari alpha (0,05). Secara serempak motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan, dengan tingkat pengaruh yang signifikan sebesar 65,3%, sedangkan

No	Nama peneliti	Judul peneliti	Variable	Metode penelitian	Hasil penelitian
					sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan, konflik, kepemimpinan, stres kerja dan lain sebagainya.
4	Imas Mositoh, Muhamad Azis Firdaus dan Rachmatullail y Tinakartika Rinda (2019)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AIM Bogor.	$X_1 = \text{Motivasi}$ $X_2 = \text{Lingkungan kerja}$ $Y = \text{Kinerja karyawan}$	Uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi linier berganda, analisis regresi linier berganda, uji parsial (t), uji koefisien determinasi (R^2), uji Simultan (F).	<p>Hubungan motivasi dengan kinerja mempunyai nilai $R = 0,903$ menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_1 (Motivasi) dan Y (Kinerja) adalah sangat kuat dan positif. Dengan persamaan regresi $Y = 8,974 + 0,765 X_1$. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,816 atau (81,6 %) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 81,6 %, sedangkan sisanya 18,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan</p>

No	Nama peneliti	Judul peneliti	Variable	Metode penelitian	Hasil penelitian
					<p>hubungan lingkungan kerja dengan kinerja mempunyai nilai $R = 0,874$, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X2 (Lingkungan Kerja) dan Y (Kinerja) adalah sangat kuat dan positif. Dengan fungsi regresinya $Y = 7,240 + 0,558 X2$. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,765 atau (76,5 %) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 76,5 %, sedangkan sisanya 23,5 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan hubungan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kinerja mempunyai nilai $R = 0,904$, hal ini menunjukkan</p>

No	Nama peneliti	Judul peneliti	Variable	Metode penelitian	Hasil penelitian
					<p>bahwa hubungan antara variabel X1(Motivasi) dan variabel X2 (Lingkungan Kerja) secara bersama-sama terhadap Y (Kinerja) adalah Sangat Kuat dan Positif. Fungsi regresinya $Y = 0,413 + 0,497 X1 + 0,417 X2$. Hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,803 atau (80,3 %) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 80,3 %, sedangkan sisanya 19,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Uji t Hipotesis parsial menunjukkan $t_{hitung} = 11,129 > t_{tabel} = 2,048$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja. Uji Hipotesis parsial</p>

No	Nama peneliti	Judul peneliti	Variable	Metode penelitian	Hasil penelitian
					<p>thitung = 9,539 > ttabel = 2,048, maka Ho ditolak (Ha diterima), berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Uji hipotesis menunjukkan F hitung = 60,126 > F tabel = 3,35, maka Ho ditolak (Ha diterima), berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja dengan tingkat kepercayaan 95%.</p>
5	Dasper (2020)	Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Honda Motor.	$X_1 =$ Lingkungan $X_2 =$ Motivasi $X_3 =$ Disiplin Kerja $Y =$ Kinerja Karyawan	Uji koefisien determinasi, uji simultan (F), uji hipotesis.	Variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar $b_1 = 0,314$ dan nilai probabilitas sig. $t = 0.000$. Karena nilai probabilitas di bawah 0.05 maka dapat dikatakan signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t adalah, nilai tabel t pada alpha (two tail) $df = n-4 = 70-$

No	Nama peneliti	Judul peneliti	Variable	Metode penelitian	Hasil penelitian
					<p>4 = 66 adalah 1,99, sedangkan nilai t hitung pada tabel 5.16 di atas sebesar uji t = 3,905. berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel Motivasi terlihat nilai koefisien regresi sebesar $b_2 = -0,023$ dan significance sebesar 0,765 karena nilai di atas 0,05 maka dapat dikatakan tidak signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t adalah, nilai tabel t pada alpha (two tail) $df = n-4 = 70-4 = 66$ adalah 1,99, sedangkan nilai t hitung pada tabel 5.20 di atas sebesar uji t = -0.301 berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian menunjukkan Motivasi tidak berpengaruh</p>

No	Nama peneliti	Judul peneliti	Variable	Metode penelitian	Hasil penelitian
					<p>signifikan terhadap kinerja. Variabel Disiplin Kerja terlihat nilai Significance sebesar 0,000 karena nilai di bawah 0,005 maka dapat dikatakan signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t adalah, nilai tabel t pada alpha (two tail) $df = n-4 = 70-4 = 66$ adalah 1,99, sedangkan nilai t hitung pada tabel 5.20 di atas sebesar uji t = 9.078. berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>

2.5 Kerangka Berfikir

Uma Sekaran dalam Sugiyono (2020:95) mengemukakan bahwa “Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dibuatlah kerangka konseptual yang menunjukkan hubungan variabel X_1 (Motivasi) dan X_2 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), yaitu, sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.6 Defenisi Operasional

Defenisi Operasional dari variabel-variabel yang diteliti adalah:

1. Variabel Independen / Bebas (X)

a. Motivasi kerja (X1)

Motivasi kerja adalah suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi di PT Telkom Kabanjahe.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan oleh atasan di PT Telkom Kabanjahe.

2. Variabel Dependen / Terikat (Y) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya di PT Telkom Kabanjahe.

Tabel 2.2 Defenisi Oprasional

variabel	Defenisi	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi kerja (X1)	Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Menurut siagian (2018:102)	1. Kepuasan kerja	1. Karyawan puas dengan imbalan dan adanya tunjangan yang diberikan perusahaan. 2. Karyawan mampu bekerja sama dengan tim dalam melaksanakan pekerjaannya. 3. Karyawan merasa mampu melaksannakan pekerjaan dengan berbagai situasi yang dialami	Skala Likert
		2. Prestasi yang diraih	1. Karyawan mendapatkan tunjangan atau berbagai apresiasi atas prestasi yang diraih selama bekerja 2. Karyawan mendapatkan kenaikan jabatan dengan pelatihan-	

variabel	Defenisi	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
			pelatihan yang dilakukan.	
		3. Peluang untuk maju	1. Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik guna untuk kemajuan kariernya. 2. Karyawan mengikuti pelatihan untuk untuk kemajuan.	
		4. Pengakuan orang lain	1. Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk mendapatkan pengakuan akan orang lain. 2. Karyawan melakukan kinerja yang baik sehingga berkeinginan mendapatkan upah yang lebih.	
		5. Kemungkinan pengembangan karier	1. Karyawan mengikuti pelatihan-pelatihan guna untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan. 2. Karyawan bekerja dengan	

variabel	Defenisi	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
			baik dan mencapai tujuan perusahaan untuk mengembangkan kemampuan.	
		6. Tanggung jawab	<p>1. Karyawan bertanggung jawab atas beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.</p> <p>2. Karyawan bertanggung jawab atas kebersihan dan kenyamanan tempat bekerja.</p>	
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitaran pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. Menurut Lawler dan Leadpord dalam Kaswan (2020:568)	<p>1. Penerangan</p> <p>2. Suhu udara</p>	<p>1. Karyawan merasa penerangan cahaya dalam ruangan kerja cukup dan tidak merasa terganggu untuk melakukan pekerjaan.</p> <p>2. Saat bekerja karyawan mendapat cahaya tambahan dari luar sehingga membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.</p> <p>1. Karyawan bekerja didalam ruangan yang memiliki sirkulasi udara yang baik,</p>	Skala Likert

variabel	Defenisi	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
			<p>sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.</p> <p>2. Karyawan memiliki ruangan pekerjaan yang tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin, sehingga tidak mengganggu aktivitas karyawan.</p>	
		3.Suara bising	<p>1. Karyawan merasa tidak nyaman dengan suara bising karena mengganggu aktivitas kerja.</p> <p>2. Karyawan merasa tidak konsentrasi saat melakukan pekerjaan jika ada kebisingan.</p>	
		4.Penggunaan warna	<p>1. Karyawan merasa dengan warna di ruangan kerja tidak membuat mata menjadi sakit.</p> <p>2. Dengan adanya warna yang baik dan tidak terlalu mencolok membuat karyawan bekerja dengan efisien dan efektif.</p>	

variabel	Defenisi	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
		5.Ruang gerak yang diperlukan	1. Karyawan memiliki ruangan yang nyaman dan tidak sulit untuk bergerak 2. Antar karyawan tidak sulit melakukan pergerakan saat melakukan pekerjaan.	
		6.Keamanan kerja	1. Karyawan merasa aman saat bekerja dengan adanya keamanan yang ketat. 2. Setiap melakukan pekerjaan ada petugas keamanan yang bertugas untuk memastikan keamanan karyawan. 3. Petugas keamanan selalu siap siaga saat terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.	
		7.hubungan karyawan	1. Karyawan mampu berkomunikasi dengan karyawan lain sehingga terjalin keharmonisan saat bekerja.	

variabel	Defenisi	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
			2. Karyawan dan atasan menjalin hubungan yang baik sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal.	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2017:48)	<p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p>	<p>1. Karyawaan melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan meminimalis kesalahan dalam bekerja.</p> <p>2. Karyawan melakukan pekerjaan dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaaan.</p> <p>3. Saat melakukan pekerjaan karyawan bekerja dengan sepenuh hati dan menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.</p> <p>1. Karyawan bekerja dengan baik sehingga menghasilkan sejumlah kegiatan yang menguntungkan perusahaan.</p> <p>2. Karyawan mampu bekerja melebihi waktu</p>	Skala Likert

variabel	Defenisi	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
			<p>bekerja yang telah ditetapkan perusahaan (lembur).</p>	
		<p>3. Ketetapan waktu</p>	<p>1. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sebelum waktu yang ditentukan. 2. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tidak mengulur-ngulur waktu. 3. Karyawan mampu membagi waktu untuk setiap kegiatan yang ada di perusahaan.</p>	
		<p>4. Efektivitas biaya</p>	<p>1. Karyawan mampu menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dengan baik. 2. Karyawan mampu menggunakan peralatan dengan optimal untuk menghasilkan kinerja yang baik.</p>	

variabel	Defenisi	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
		5. Kebutuhan pengawasan	1. Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik tanpa adanya pengawasan yang dilakukan. 2. Karyawan membutuhkan pengawasan untuk mencapai tujuan perusahaan.	
		6. Pengaruh interpersona	1. Karyawan melakukan pekerjaannya sendiri dengan baik dan melakukan yang terbaik. 2. Karyawan selalu menjaga hubungan antar sesama rekan kerja baik yang lebih tinggi jabatannya maupun yang lebih rendah.	

2.7 Hipotesis

Sugiyono (2020:99) mengemukakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. H₁: Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kabanjahe.
2. H₂: Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kabanjahe.
3. H₃: Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kabanjahe.



