**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Landasan Teori**
		1. **Perilaku Organisasi**

Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan bantuan orang lain. Hal ini menjadikan manusia membentuk sebuah kelompok untuk mencapai tujuan-tujuannya yang disebut organisasi. Menurut Utaminingsih (2014), organisasi adalah unit sosial yang dikoordinasikan secara sengaja yang terdiri dari dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukannya. Terdapat 3 dimensi pendukung dalam organisasi, yaitu manusia, konsep, dan teknis.Manusia adalah dimensi yang paling kompleks dalam organisasi yang disebut sebagai perilaku organisasi. Menurut Utaminingsih (2014), perilaku organisasi merupakan studi yang menyangkut tentang aspek dari tingkah laku manusia dalam kelompok tertentu. Menurut Sopiah (2008), perilaku organisasi dapat diartikan sebagai suatu studi yang mencangkup aspek dari tingkal laku manusia dalam suatu kelompok tertentu.

* 1. **Ruang Lingkup Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi merupakan bagaimana orang berperilaku dalam sebuah organisasi.Ruang lingkup dari perilaku organisasi adalah individu yang berada dalam suatu kelompok baik dalam kelompok organisasi/perusahaan.

8

* + 1. **Kinerja Karyawan**

Setiap organisasi pasti menginginkan kinerja dari individunya selalu mengalami peningkatan, sehingga organisasi akan selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Bangun (2012), kinerja *(performance)* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan *(job requirement*). Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sulianti dkk (2010), kinerja karyawan merupakan tingkat yang ada pada tahap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan dalam pekerjaannya.

Kesuksesan yang dicapai oleh perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawan dalam perusahaan tersebut. Menurut Samsuddin (2018), kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi seberapa besar konstribusi karyawan kepada sebuah organisasi/perusahaan. Menurut Mathis Jackson dalam Samsuddin (2018), pada dasarnya kinerja merupakan apa yang telah dikerjakan dan yang tidak dikerjakan karyawan dalam perusahaan. Menurut Sukmalana dalam Samsuddin (2018), kinerja merupakansesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan baik dalam bentuk barang atau jasa dalam suatu periode dan ukuran tertentu.

Dari beberapa pendapat ahli, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan perannya di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang efektif adalah mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, semakin baik seorang karyawan memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal.

* + - 1. **Tujuan Kinerja Karyawan**

Kinerja yang baik selalu diharapkan bagi setiap perusahaan. Menurut Bangun (2012), suatu perusahaan/organisasi selalu mengharapkankinerja yang baik. Tujuan dari kinerja yang baik ini adalah untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.Tujuan yang ditetapkan perusahaan itu sendiri diantaranya adalah memperoleh laba, mengembangkan perusahaan, dan lain sebagainya.

* + - 1. **Manfaat Kinerja Karyawan**

Baiknya sebuah kinerja akan memberikan manfaat tersendiri baik individunya itu sendiri maupun perusahaan.

* + - 1. **Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Dimensi dan indikator kinerja menurut Robbins (2013), yaitu sebagai berikut:

* 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas diantaranya:

* + - 1. Hasil yang dicapai
			2. Keterampilan yang dikuasai
	1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kuantitas diantaranya:

* 1. Jumlah unit
	2. Siklus aktivitas
	3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi kuantitas diantaranya:

* + - 1. Konsistensi
			2. Efisiensi
	1. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Faktor - faktor yang mempengaruhi efektivitas diantaranya:

* + - 1. Ketepatan waktu
			2. Perlengkapan dan fasilitas
	1. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemandirian diantanya:

* + - 1. Kebiasaan
			2. Sikap
		1. **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya.Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik ditempat pegawai bekerja.

Menurut Stewart (dalam Presilia dan Octavia, 2012) menyatakan lingkungan kerja ialah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Sedangkan menurut Sunyoto (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.Lain hal nya yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2013) bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

* + - 1. **Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam perusahaan atau instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektifitas yang bekerja dalam perusahaan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun memiliki status yang sama.

Menurut Sedarmayanti (2013) bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat 2 jenis, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Misalnya, temperatur, suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
3. Lingkungan kerja non fisik

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

* + 1. **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik dapat menjadi salah satu faktor pemicu penurunan dan peningkatan produktifitas kerja pegawai apabila tidak diatur sedemikian rupa untuk melahirkan suasana nyaman dalam bekerja tentu dapat berdampak terhadap produktifitas kerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Selanjutnya menurut Komarudin (Gienardy,2013) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Kemudian Nitisemito (Gienardy,2013) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang dirasakan pegawai secara fisik atau terlihat dan mempegaruhi pegawai tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.

* + - 1. **Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2011) Indikator lingkungan kerja fisik diantaranya adalah :

1. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 (empat), yaitu :

* 1. Cahaya langsung
	2. Cahaya setengah langsung
	3. Cahaya tidak langsung
	4. Cahaya setengah tidak langsung
1. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya.Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan.

1. Ketersediaan oksigen ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metaboliasme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

1. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

1. Suara di tempat kerja

Suara di tempat kerja merupakan suara yang berada disekitar lingkungan kerja, baik dari suara mesin, bunyi-bunyian ataupun musik yang diputar ditempat kerja.Menurut para pakar, musik yang bernada lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Sedangkan untuk suara-suara yang lain seperti suara mesin, kipasangin, dan bunyi kendaraan yang alu lintas dijalan( terkait dengan lokasi tempat kerja) dapat berpotensi kebisingan yang mempengaruhi suasana kondusif ditempat kerja.

1. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda.Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan 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, yaitu bahwa tubuh manusia masih 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. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

1. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

* + 1. **Lingkungan Kerja Non Fisik**

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

Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hal itu tentu bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Beda hal nya dengan yang dikemukakan oleh Wursanto (2011) adalah sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Sedangkan menurut Suwanto (2011) lingkungan kerja non fisik ialah mencakup hubungan kerja yang terbentuk di organisasi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang hanya bisa dirasakan dan tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para karyawan melalui hubungan – hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

* + - 1. **Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Wursanto (2009) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan pengubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan, yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakansistem pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja, yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan, (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot ataumesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Ada rasa aman, dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.
	* 1. **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan hal yang sangat penting meningkatkan kegairahan kerja karyawan yang akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.Motivasi juga merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya.

Menurut Robbins (2015) motivasi kerja ialah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Beda hal nya dengan yang dikemukakan oleh Rivai (2011) bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang dimana setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Kemudian menurut McClelland, dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011) motivasi kerja merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

* + - 1. **Fungsi Motivasi Kerja**

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan. Fungsi motivasi menurut Hasibuan (2014) adalah:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul sesuatu tindakan atau perbuatan.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang di inginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.
	* + 1. **Tujuan Motivasi Kerja**

Seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar seorang karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat meningkatkan kinerja. Tujuan motivasi ketja menurut Hasibuan (2014) :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
	* + 1. **Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Motivasi dibagi menjadi dua bagian, seperti yang dikemukakan olehHasibuan (2014) sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Motivasi positif menyebabkan semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

1. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Motivasi negatif menyebabkan semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

* + - 1. **Metode-Metode Motivasi Kerja**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Hasibuan (2014) metode-metode motivasi sebagai berikut:

1. Metode Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.Jadi sifatnya khusus, seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

1. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

* + - 1. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2013) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
5. Keinginan untuk berkuasa
6. Faktor Eksternal

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekternal antara lain:

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab
	* + 1. **Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Menurut David Mc.Clelland (dalam Anwar Prabu, 2011) sesuai dengan karakteristik fokus dalam penelitian ini, mengukur potensi pegawai melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas organisasi yang berkualitas tinggi dan tecapainnya tujuan utama organisasi. Motivasi terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*Needs of Achievment*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
	1. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas
	2. Kebutuhan untuk menggerakan kemampuan
	3. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien
2. Kebutuhan untuk menjalin hubungan personal (*Needs of Affiliantion*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
	* + - 1. Kebutuhan untuk diterima
				2. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai
				3. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama
3. Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain (*Needs of Power*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
4. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja
5. Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
6. Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing
	1. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nama dan Tahun Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Kesimpulan |
| Norianggono, Yacinda Chresstela Prasidya dkk dkk (2014) | Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya) | Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, Kinerja Karyawan | Lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan lingkungan kerja fisik serta non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya.  |
| Rakhmawan, Mohamad Ludvi dkk (2016) | Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero Tbk) | Budaya kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan | Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan budaya kerja serta lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia (Persero Tbk) |
| Rozalia, Nur Avni dkk (2015) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan | Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara simultan motivasi kerja serta disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pattindo Malang |

 *Sumber : data diolah penulis, 2020*

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, kerangka pemikiran yang dapat menjelaskan bagaimana upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

*Gambar 1. Kerangka Konseptual*

* 1. **Hipotesis**

Hipotesis menurut(Putu, 2012)adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya masih lemah, sehingga harus diuji secara empiris (hipotesis berasal dari kata “*hypo*” yang berarti dibawah dan “*thesa*” yang berarti kebenaran.

Sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini maka penulis memberikan hipotesis sebagai berikut :

1. **Hipotesis 1: Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Telah banyak hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh secara signifikanantara variabel lingkungan kerja terhadap variabel disiplin kerja karyawan suatu perusahaan.Antara lain adalah penelitian Ni Made Tina Febriani dan Ayu Desi Indrawati (2012)menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikanterhadap kinerja karyawan *Hotel The Niche* Bali. Penelitian lain juga mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan padaLPD Desa Adat Jimbaran. Lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang dapat mempengaruhikinerja karyawan.Jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tersebut baik dan menunjangaktivitas karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (A.A Gede Kresnayana Pramana dan I Nyoman Sudharma, 2013). Hal yang sama juga diungkapkan dalam penelitianYacinda, Djamhur Hamid dan Ika Ruhana (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerjafisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitiantersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| H01 | : | “Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bianglala Konveksi Magetan*”* |
| Ha1 | : | “Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bianglala Konveksi Magetan*”* |

1. **Hipotesis 2: Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan Widya Wulandari (2014) menunjukkan bahwa terdapatpengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja agen pemasaran PT. Asuransi JasaraharjaPutera Cabang Padang.Hal ini menunjukkan bahwa adanya lingkungan kerja non fisik padasuatu organisasi dapat meningkatkan kinerja agen pemasar yang diharapkan untuk mewujudkanvisi dan misi perusahaan. Penelitian lain juga mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Vivi Maqfiranti,Herman Sjahruddin dan Ahmad Anto, 2014). Elda Cintia dan Alini Gilang (2016),menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruhsignifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, maka hipotesiskedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| H02 | : | “Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bianglala Konveksi Magetan*”* |
| Ha2 | : | “Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bianglala Konveksi Magetan*”* |

1. **Hipotesis 3: Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada penelitian yang dilakukan oleh Nur Avni Rozalia (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014), menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan. Artinya bahwa motivasi kerja dapat dijadikan sebagai dasar untuk memprediksi kinerjakaryawan konveksi Bianglala Magetan.Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan karyawan konveksi Bianglala Magetan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja baik dari internal maupun eksternal. Hal yang sama juga diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan (2015), menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, maka hipotesis ketigayang diajukan dalam penelitian ini adalah :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| H03 | : | “Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bianglala Konveksi Magetan*”* |
| Ha3 | : | “Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bianglala Konveksi Magetan*”* |

1. **Hipotesis 4: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pembahasan pada hipotesis 1, 2, dan 3 di atas yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka secara keseluruhan variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| H04 | : | “Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara keseluruhan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bianglala Konveksi Magetan*”* |
| Ha4 | : | “Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bianglala Konveksi Magetan*”* |