

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti dalam mencari perbandingan serta untuk menemukan inspirasi baru bagi penelitian yang akan dilakukan dengan mempelajari penelitian terdahulu. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai acuan dalam melakukan penelitian:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian Dan Variabel Penelitian	Alat analisis Dan Hasil Penelitian
1	(Solihatun et al., 2021) Sumber : Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Purwokerto	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Variabel yang diteliti X1 : Motivasi X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan Z : Kepuasan Kerja	Alat analisis : Analisis jalur Hasil penelitian ini menunjukkan 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.
2	(Rahmawati, 2018) Sumber : Skripsi	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja SDM Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Alat analisis : Analisis regresi linier berganda dan analisis jalur

	Universitas Islam Sultan Agung Semarang	(Studi Pada Karyawan Produksi Konveksi Kusuma Terate Di Masaran Sragen). Variabel yang diteliti X1 : Motivasi Ekstrinsik X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja SDM Z : Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja, kepuasan kerja, positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia pada konveksi Kusuma Terate di Masaran Sragen.
3	(Nur Indah Sari, 2019) Sumber : Skripsi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Cikupa Tangerang) Variabel yang diteliti X1 : Motivasi Ekstrinsik X2 : Lingkungan Kerja Fisik Y : Kinerja Karyawan Z : Kepuasan Kerja	Alat analisis : Analisis jalur Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Sari, 2022) Sumber : Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Variabel yang diteliti X1 : Lingkungan Kerja Fisik X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan Z : Kepuasan Kerja	Alat analisis : Analisis model struktural dan <i>Mediation Effect</i> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh terhadap

			kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja pegawai PT.Perkebunan Nusantara III Medan
5	(Yohanson, 2021) Sumber : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung Variabel yang diteliti X1 : Motivasi Ekstrinsik X2 : Lingkungan Kerja Fisik Y : Kinerja Karyawan	Alat analisis : Analisis regresi linier berganda Hasil penelitian menjelaskan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung, Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung

Sumber : Data Diolah (2023)

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut (Daryanto, 2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam

melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

b. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan terkait manajemen sumber daya manusia menjadi suatu bahasan yang menjadi suatu proses sistematis dan terstruktur untuk menjalankan segala proses pengelolaan yang ada di dalam suatu lingkungan perusahaan. Dengan memiliki pengelolaan yang sistematis maka perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai dan direalisasikan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Menurut (Daryanto, 2017) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1) Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2) Fungsi Penguorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3) Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4) Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang di lakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

c. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Tujuan perencanaan sumber daya manusia menurut (Sedarmayanti., 2017) yaitu :

- 1) Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan perusahaan.
- 2) Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Untuk menghindari terjadinya mis manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Untuk menghindari kekurangan dan/ atau kelebihan karyawan.
- 6) Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi pengembangan, kompensasi, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan SDM

Menurut (Sutrisno, 2019) Perencanaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi baik oleh faktor yang berasal dari dalam organisasi itu

sendiri (faktor internal) maupun faktor yang berasal dari luar organisasi (faktor eksternal).

1) Faktor-Faktor Internal

Berbagai kendala yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri, seperti: Rencana strategis, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, perluasan usaha atau kegiatan baru, dan rancangan organisasi dan tugas pekerjaan. Di samping itu, faktor-faktor internal juga dapat dipilahkan berdasarkan sistemnya, seperti: Sistem informasi manajemen dan organisasi, sistem manajemen keuangan, sistem marketing dan pasar, dan sistem manajemen pelaksanaan.

2) Faktor-Faktor Eksternal

Merupakan berbagai faktor yang pertumbuhan dan perkembangannya berada di luar kemampuan, yang termasuk faktor-faktor eksternal, yaitu: Situasi ekonomi, Sosial-Budaya, Politik, Peraturan perundang-undangan, Teknologi, dan Pesaing.

2. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana. Menurut (Kasmir, 2016) menyebutkan, “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut (Masram dan Mu'ah, 2017) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

b. Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini: Menurut (Wibowo, 2017) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- 5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- 6) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut (Rozarie, C. R. D., & Indonesia, 2017) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu

untuk memastikan apakah Karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Selanjutnya menurut (Masram dan Mu'ah, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1) Efektivitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2) Otoritas (wewenang).

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3) Disiplin.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4) Inisiatif.

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins & Judge Timothy, 2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat

menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4) Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa

menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut (Robbins & Judge Timothy, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut (Priansa, 2019) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Perasaan pekerja terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Menurut (Afandi, 2018) Kepuasan Kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam

mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan menurut (Badeni, 2017) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Para karyawan akan secara maksimal mengerjakan pekerjaan apapun dengan perasaan senang. Alasan karyawan bisa menjadi berbeda-beda dalam mendapatkan kepuasan kerja. Hal itu didukung oleh (Robbins & Judge Timothy, 2016) yang mengatakan dalam teori Herzberg, perusahaan berusaha menghindari faktor-faktor yang membuat karyawan dapat tidak puas yang mana perusahaan perlu memotivasi karyawan supaya mendapatkan kepuasan kerja. Ada faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi setiap karyawan kebanyakan dalam kepuasan kerja mereka, yaitu faktor psikologi, sosial dan fisik (Busro, 2020). Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Faktor psikologis merupakan faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kejiwaan mereka, seperti motivasi kerja, minat, sikap terhadap pekerjaan dan ketrampilan.

- 2) Faktor sosial yang berkaitan dengan hubungan sosial antara mereka dengan orang-orang disekitarnya, seperti interaksi sosial yang baik antar karyawan dan atasan.
- 3) Faktor fisik berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja karyawan dan kondisi fisik, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, suhu udara dan kondisi kesehatan karyawan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Motivasi Ekstrinsik

a. Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Menurut (Robbins & Judge Timothy, 2016) Motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sering kali diartikan sebagai suatu faktor pendorong dari perilaku seseorang (Sutrisno, 2019).

Menurut (Siagian Sondang, 2015) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi kerja dari luar pekerja sebagai individu yang menuntut dirinya untuk melaksanakan pekerjaan dengan terpenuhinya prasarana kerja, upah, tunjangan, atau keselamatan kerja. Motivasi ekstrinsik ialah sesuatu yang diharapkan dapat diperoleh dari luar diri seseorang. Motivasi ini biasanya dalam bentuk nilai dari suatu materi misalnya imbalan dalam bentuk uang atau insentif lainnya yang diperoleh atas suatu upaya yang telah dilakukan (Tambunan, 2015). Motivasi ekstrinsik yaitu dorongan kerja yang berasal dari luar pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan dilakukannya pekerjaan secara optimal. Motivasi

ekstrinsik juga dapat didefinisikan sebagai dorongan yang datang dari luar individu yang menjadi alasan mengapa individu melakukan tindakan atau kegiatan dengan tujuan untuk mencapai apa yang ingin dicapainya (Triswanto, 2020).

Menurut (Suwarno, 2014) menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan melakukan pekerjaannya secara maksimal.

Menurut pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motif atau dorongan kerja seorang pegawai yang berasal dari luar diri pegawai tersebut meliputi prasarana kerja, penghargaan seperti kenaikan gaji, penghargaan promosi dan hukuman seperti tindakan disiplin ataupun insentif lainnya sehingga mendorong pegawai untuk melakukan tindakan atau kegiatan dengan tujuan untuk mencapai apa yang ingin dicapainya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik

Ada berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi motivasi ekstrinsik, diantaranya (Suhardi, 2013) :

1) Dorongan keluarga

Dorongan keluarga menjadi salah satu pendorong yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang.

2) Lingkungan

Lingkungan sebagai tempat dimana seseorang tinggal atau tempat seseorang bekerja. Lingkungan mempunyai peranan besar dalam memotivasi seseorang.

3) Imbalan

Seseorang dapat termotivasi dengan disediakannya imbalan setelah dia dapat melakukan suatu kegiatan atau aktivitas tertentu.

Sedangkan (Luthans, 2016) menyatakan jika ada beberapa faktor yang dapat membentuk motivasi ekstrinsik, antara lain:

1) Kompensasi

Manajer mempunyai kewajiban untuk menilai apakah jabatan yang berada di bawah pengawasannya mendapat imbalan berupa kompensasi, uang tunai, ataupun lainnya sesuai dengan tugas yang dikerjakannya.

2) Hubungan kerja

Hubungan yang sehat dalam suatu organisasi, bersahabat, dan pantas harus ada di antara rekan kerja, atasan, dan juga bawahan.

3) Kondisi kerja

Setiap pimpinan dapat berperan dalam berbagai hal sehingga situasi setiap bawahannya menjadi lebih sesuai.

c. Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut (Luthans, 2016) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi ekstrinsik adalah sebagai berikut :

1) Kebijakan dan administrasi

Berkaitan dengan kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2) Kualitas *supervisor*/pengawasan

Kualitas pengawasan yang baik akan dapat menimbulkan kepuasan bagi karyawan.

3) Hubungan antar pribadi

Menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, maupun antar rekan kerja.

4) Kondisi kerja

Berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang ada dalam organisasi tersebut.

5) Gaji

Berkaitan dengan pendapatan yang diterima oleh karyawan, dimana pada umumnya pimpinan tidak dapat menentukan sendiri skala gaji dalam setiap divisi dan golongan kerja.

5. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Nitisemito, 2014) lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna udara, dan suara. Kehidupan manusia

tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat, sedangkan menurut (Sedarmayanti., 2017), lingkungan kerja fisik adalah yaitu semua yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana terdapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut (Siagian Sondang, 2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Menurut (Simamora, 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja dan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu berbentuk fisik yang berada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini beberapa jenis lingkungan kerja fisik yang diuraikan oleh (Sedarmayanti., 2017) adalah :

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

2) Kebisingan di Tempat Kerja

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan akan pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

3) Dekorasi 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.

4) Musik di Tempat Kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Tidak sesuainya musik yang didengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

5) Keamanan di Tempat Kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Afandi, 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, antara lain:

1) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

2) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

3) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4) Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai "keleluasan pribadi" terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical* privasi berhubungan dengan pendengaran.

d. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Suasana lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki suasana yang nyaman serta menyenangkan agar dapat

menciptakan hasil yang baik. Indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti., 2017) yaitu:

1) Penerangan Cahaya

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang baik. Tidak terlalu terang karena akan menyilaukan mata para karyawan, ataupun cahaya yang kurang jelas (redup), sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Temperatur

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 tersebut ada batasnya, yaitu bahwa manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan di luar tubuh.

3) Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – buan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

4) Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi adalah kebisingan, yaitu yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

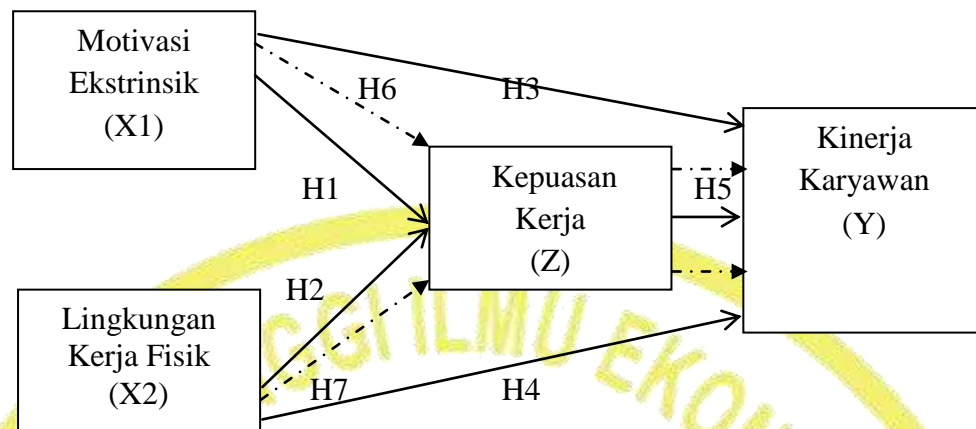
5) Keamanan

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

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual dimaksudkan untuk menggambarkan paradigma penelitian sebagai jawaban atas masalah penelitian.





Keterangan :

—→ : Pengaruh Iangsung

- - - → : Pengaruh Tidak Iangsung

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Model konseptual hubungan antara motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat dijelaskan dalam hubungan antar variabel sebagai berikut :

1. Hubungan Motivasi Ekstrinsik Dengan Kepuasan Kerja

Menurut (Siagian Sondang, 2015) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi kerja dari luar pekerja sebagai individu yang menuntut dirinya untuk melaksanakan pekerjaan dengan terpenuhinya prasarana kerja, upah, tunjangan, atau keselamatan kerja. Motivasi ekstrinsik ialah sesuatu yang diharapkan dapat diperoleh dari luar diri seseorang. Motivasi sangat erat hubungannya dengan sumber daya manusia, motivasi ekstrinsik sebagai acuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya yang dipengaruhi faktor dari luar. Motivasi yang tinggi yang akan membuat karyawan bekerja

optimal dan tepat sasaran. Apabila motivasi ekstrinsik dilakukan oleh pihak perusahaan dengan baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat dan target operasional perusahaan akan mudah tercapai. Berdasarkan penelitian (Nur Indah Sari, 2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Cikupa Tangerang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasan Kerja

Menurut (Siagian Sondang, 2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Apabila kondisi lingkungan

kerja fisik semakin baik maka hal tersebut dapat memicu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian (Nur Indah Sari, 2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Cikupa Tangerang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Hubungan Motivasi Ekstrinsik Dengan Kinerja Karyawan

Motivasi ekstrinsik sebagai dorongan kerja seorang karyawan yang berasal dari luar karyawan, dapat meliputi prasarana kerja, penghargaan seperti kenaikan gaji, penghargaan promosi dan hukuman seperti tindakan disiplin ataupun insentif lainnya sehingga mendorong karyawan untuk melakukan tindakan atau kegiatan dengan tujuan untuk mencapai apa yang ingin dicapainya. Motivasi memiliki sifat sebagai penggerak atau pendorong keinginan seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu dalam hal pencapaian hasil kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi ekstrinsik dalam bekerja, maka mereka akan berupaya untuk selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja dan berusaha, sehingga setiap target yang ditetapkan oleh organisasi akan dapat tercapai dengan baik. Hal ini menunjukkan

dengan adanya motivasi ekstrinsik yang tinggi akan meningkatkan kinerja dari setiap karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan penelitian (Yohanson, 2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kinerja Karyawan

Dalam mendapatkan kinerja yang baik perusahaan juga harus menciptakan lingkungan kerja yang baik pula terutama lingkungan kerja fisik untuk menunjang kelancaran dalam kinerja karyawan. Salah satunya lingkungan kerja fisik, jika lingkungan kerja fisik baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja fisik dikatakan baik apabila memenuhi indikator yang ditentukan. Indikator tersebut adalah kebersihan, penerangan, sirkulasi, suara bising, keamanan. Kebersihan dapat dilihat dari seberapa bersih lingkungan kerja di pabrik, penerangan dapat dilihat dari seberapa terang cahaya yang ada didalam ruangan, sirkulasi dapat dilihat dari seberapa baik suhu udara kerja yang ideal, suara bising dapat dilihat dari seberapa bising kebisingan yang dapat mempengaruhi fokus dan kinerja di pabrik, keamanan dapat dilihat dari seberapa aman tempat kerja menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja. Berdasarkan penelitian (Sari, 2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Priansa, 2019) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Berdasarkan penelitian (Sari, 2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Hubungan Motivasi Ekstrinsik Dengan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Motivasi Ekstrinsik menjadi hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan memberikan hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Motivasi ekstrinsik sebagai acuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya yang dipengaruhi faktor dari luar. Motivasi yang tinggi yang akan membuat karyawan bekerja optimal dan tepat sasaran. Pihak perusahaan akan berusaha memotivasi para karyawannya dengan serangkaian usaha tertentu sehingga motivasi karyawan tetap terjaga. Kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian utama perusahaan, karena alasan seseorang masuk menjadi anggota organisasi atau bekerja pada suatu perusahaan diantaranya adalah untuk memperoleh kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja yang rendah mengakibatkan produktivitas karyawan juga rendah. Ketika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam dirinya akan menciptakan semangat kerja dan rasa puas yang tinggi atas pekerjaan yang dilakukannya, sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan akan tinggi juga. Berdasarkan penelitian (Sari, 2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi hubungan

antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah variabel yang memediasi/intervening pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

7. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Menurut (Sedarmayanti., 2017), lingkungan kerja fisik adalah yaitu semua yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana terdapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi mempunyai peran penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja fisik yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kondisi lingkungan kerja fisik semakin baik maka hal tersebut dapat memicu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Sari, 2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi hubungan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah variabel yang memediasi/intervening pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap permasalahan yang diajukan dalam penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka hipotesis dari penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ADEI *Crumb Rubber* Tebing Tinggi.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ADEI *Crumb Rubber* Tebing Tinggi.
3. Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ADEI *Crumb Rubber* Tebing Tinggi.
4. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ADEI *Crumb Rubber* Tebing Tinggi.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ADEI *Crumb Rubber* Tebing Tinggi.
6. Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ADEI *Crumb Rubber* Tebing Tinggi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ADEI *Crumb Rubber* Tebing Tinggi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

