

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Telaah Teori**

Terdapat teori dua faktor menurut Frederick Herzberg (1959) yang dikutip oleh Halimatussadiyah, *et al.*, (2025). Diantara teori motivasi yang paling penting dalam psikologi kerja dan manajemen. Teori ini berfokus pada dua jenis faktor yaitu faktor motivator dan faktor *hygiene* yang memengaruhi kebahagiaan dan ketidakpuasan kerja karyawan.

- 1) Faktor motivator: elemen yang dapat meningkatkan kebahagiaan kerja dan menginspirasi karyawan untuk berkinerja lebih baik. Komponen ini berkaitan dengan prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan prospek pertumbuhan.

Berikut adalah beberapa contoh faktor-faktor yang memotivasi:

- a) Pencapaian: karyawan merasa puas ketika karyawan menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan
  - b) Pengakuan: motivasi karyawan dapat ditingkatkan dengan mengakui dan memberi penghargaan kepada karyawan atas prestasinya.
  - c) Tanggung jawab: memberi pekerja lebih banyak tanggung jawab dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan para karyawan.
  - d) Kesempatan untuk berkembang: kesempatan untuk belajar dan kemajuan profesional dapat meningkatkan dorongan dan kepuasan dalam bekerja.
- 2) Faktor higienis: ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat disebabkan oleh komponen kebersihan yang tidak memadai atau tidak ada. Namun, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi tidak selalu merupakan hasil dari faktor-faktor ini. Komponen- komponen ini berkaitan dengan kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan interaksi karyawan.

Berikut ini adalah beberapa contoh faktor *hygiene*:

- a) Kondisi kerja: ruang fisik yang aman dan nyaman diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan.
- b) Kebijakan perusahaan: kebijakan yang adil dan transparan membantu menurunkan ketidakpuasan karyawan.

- c) Keterkaitan dengan rekan kerja: Interaksi positif dengan atasan dan rekan kerja dapat mengurangi ketidakpuasan.
- d) Gaji dan tunjangan: Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap kompensasi.

Teori ini menjelaskan bahwa, lingkungan kerja yang memberikan keamanan dan kenyamanan akan membantu karyawan merasa termotivasi dan tenang sehingga karyawan lebih fokus pada pekerjaannya masing-masing. Lingkungan kerja yang memberikan kesempatan untuk berinovasi dan berkreasi dapat membuat karyawan merasa termotivasi saat mereka terlibat dalam pekerjaan yang menantang. Lingkungan kerja yang mendukung, dengan memberikan pengakuan maupun penghargaan atas pencapaian kerja dapat meningkatkan semangat karyawan.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menyediakan imbas yang cukup besar terhadap para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, maka sudah seharusnya perusahaan memperhatikan dan berupaya untuk memperbaikinya agar dapat memberikan imbas yang baik pula kepada para karyawannya. Menurut Lamandasa, Matana & Narayanti (2024) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang bersifat fisik maupun nonfisik dalam lingkungan yang dapat mendukung suasana kerja yang nyaman, aman, dan tenang. Salah satu elemen yang perlu diperhatikan oleh bisnis untuk mendorong kinerja karyawan yang tinggi adalah lingkungan kerja. Kinerja organisasi ataupun perusahaan dapat ditingkatkan oleh lingkungan kerja, yang memiliki dampak langsung pada seberapa karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka.

Suatu organisasi juga akan mendapat keuntungan dari memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman. Begitu pun sebaliknya jika kondisi lingkungan dalam suatu organisasi tidak mendukung dan tidak memberikan rasa nyaman bagi pegawai, ini akan memberikan efek yang negatif juga terhadap kinerja organisasi. Dari beberapa definisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat berkontribusi terhadap

kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawab atau pekerjaan yang diamanatkan, baik secara fisik maupun nonfisik. Kinerja dapat ditingkatkan oleh lingkungan kerja, yang memiliki dampak langsung pada seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka. Karyawan akan melaksanakan tugas mereka dengan lebih efisien jika mereka merasa aman, nyaman, dan puas dengan lingkungan mereka. Oleh karena itu, ini akan meningkatkan produktivitas total organisasi.

Nurhandayani (2022) mengemukakan indikator-indikator merupakan sebuah ilustrasi dari lingkungan fisik dan non fisik, dari mana kita dapat menilai kondisi kerja suatu organisasi dengan memeriksa indikator-indikator tersebut, yaitu membuat perusahaan menjadi suasana yang aman dan nyaman, memberi fasilitas-fasilitas yang memadai, juga kebersihan suatu lingkungan kerja dapat mempengaruhi dampak pekerjaan karyawan.

### **2.2.1 Faktor Lingkungan kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dibagi menjadi dua. Menurut Afandi dalam penelitian Jufrizen & Rahmadhani (2020) faktor yang dapat mengakibatkan pengaruh lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Faktor-faktor lingkungan fisik: faktor lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu;
  - 1) Perencanaan ruang kerja, yang mencakup tata letak dan organisasi alat kerja yang tepat, kenyamanan dan penampilan karyawan, serta penempatan alat, memiliki dampak signifikan terhadap kenyamanan karyawan.
  - 2) Desain pekerjaan yang mencakup alat, prosedur, dan teknik, akan berdampak pada karyawan. Selain itu, peralatan kerja yang tidak sesuai juga akan berpengaruh.
  - 3) Pencahayaan, kondisi kerja, dan gangguan semuanya berdampak langsung pada rasa nyaman yang dirasakan karyawan saat melakukan pekerjaan. Kondisi kerja seseorang dalam peran kepemimpinan saat bergantung pada sirkulasi udara, temperatur ruangan, dan pencahayaan yang cukup.

- 4) Pada titik tertentu, tingkat privasi visual dan audio di lingkungan kerja dibutuhkan pengaturan yang mampu menjamin privasi bagi para karyawan. Privasi berarti kebebasan bagi setiap individu., ini berarti bahwa privasi adalah hak setiap individu untuk mengontrol informasi dan aspek-aspek tertentu dari kehidupan mereka. Privasi tidak hanya berkaitan dengan data pribadi, tetapi juga dengan kebebasan untuk membuat keputusan yang memengaruhi diri sendiri dan kelompok di sekitarnya. Dalam konteks ini, privasi mencakup hak untuk tidak diintervensi atau diawasi tanpa izin. Istilah privasi visual merupakan privasi yang berkaitan dengan apa yang dapat dilihat oleh orang lain. Ini mencakup kebebasan dari pengamatan yang tidak diinginkan, seperti ketika seseorang tidak ingin orang lain melihat aktivitas atau informasi pribadi mereka.
- b) Faktor-Faktor Lingkungan Psikis di antara unsur-unsur yang berkaitan dengan hubungan sosial dan organisasi adalah faktor lingkungan psikologis yaitu sebagai berikut;
- 1) Mempekerjakan karyawan secara berlebihan dan memberi mereka terlalu banyak pekerjaan dengan sedikit atau tanpa waktu untuk menyelesaikannya dapat menimbulkan stres dan ketegangan, yang akan berujung pada hasil kerja di bawah standar.
  - 2) Masalah lain, seperti keadaan yang tidak stabil dan kurangnya umpan balik kinerja, dapat diakibatkan oleh sistem pemantauan yang tidak memadai atau tidak efektif.
  - 3) Upaya untuk mencapai tujuan dapat terhambat oleh rasa frustrasi. Misalnya, jika harapan karyawan tidak terpenuhi oleh organisasi, hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan dan frustrasi karyawan.
  - 4) Cara orang bekerja dapat terpengaruh oleh beragam perubahan yang berlangsung di lingkungan kerja, seperti penyesuaian tugas pekerjaan, restrukturisasi organisasi, serta perubahan suasana kerja, misalnya pergantian dalam kepemimpinan organisasi.
  - 5) Konflik antara individu dan kelompok muncul ketika kedua belah pihak berusaha mencapai tujuan yang sama. Ketidaksepakatan ini dapat

mengakibatkan dampak negatif seperti terputusnya komunikasi dan kurangnya kerjasama serta persatuan. Sebaliknya, efek positifnya adalah upaya positif untuk menyelesaikan perselisihan di tempat kerja seperti persaingan, masalah status, dan perselisihan interpersonal.

### **2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator merupakan instrumen yang digunakan untuk menilai kondisi atau perubahan dalam suatu variabel. Indikator dapat berupa parameter yang mencerminkan keadaan tertentu dan berfungsi dalam mengukur berbagai jenis perubahan yang terjadi. Terdapat beberapa indikator menurut Sedarmayanti (2017) dalam Fachrezi & Khair (2020) yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik, dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Penerangan: Cahaya yang masuk ke dalam ruang kerja pekerja. Pencahayaan yang cukup, tidak terlalu terang atau terlalu gelap diperlukan karena hal ini mendorong karyawan untuk lebih berhati-hati dalam bekerja, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan.
  - b. Sirkulasi udara: Karyawan mungkin menjadi kurang termotivasi untuk bekerja jika udara terlalu panas bagi mereka, yang dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan selama proses berlangsung.
  - c. Fasilitas: dengan menyediakan fasilitas yang memadai Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas karyawannya dan menjaga kesejahteraan karyawan.
  - d. Keamanan dalam pekerjaan: jaminan bahwa karyawan dapat bekerja tanpa rasa takut akan kehilangan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa aman dalam pekerjaan mereka cenderung lebih fokus dan produktif, karena mereka tidak terganggu oleh kekhawatiran tentang masa depan mereka.

Adapun indikator lingkungan kerja non fisik mengadaptasi menurut Soetjipto (2010) dalam Fachrezi & Khair (2020) sebagai berikut:

- a. Hubungan yang harmonis: komunikasi yang baik, saling menghormati dan dukungan timbal balik dalam lingkungan kerja

- b. Kesempatan untuk maju: adanya peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan, mendapatkan promosi dan meningkatkan karir mereka dalam organisasi

### **2.3 Motivasi Kerja**

Manajemen dan motivasi saling terkait erat karena manajemen pada hakikatnya adalah tentang motivasi. Kekuatan batin seseorang untuk membangkitkan, membimbing, dan memberi inspirasi kepada orang lain agar menunjukkan intensitas dan kegigihan perilaku sukarela dalam melaksanakan pekerjaannya dikenal sebagai motivasi kerja (Bidara, Areros, & Rumawas, 2021).

#### **2.3.1 Tujuan Motivasi**

Perusahaan menggunakan motivasi sebagai kekuatan pendorong dan kekuatan untuk membimbing dan mengatur pekerja agar karyawan bersedia bekerja dengan sukses dan efisien untuk mencapai sasaran perusahaan. Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2020) dalam Pratami (2022) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Dorong kegembiraan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan mereka.
2. Meningkatkan kepuasan pekerja dan pengambilan keputusan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Menjaga stabilitas dan kesetiaan personel perusahaan.
5. Meningkatkan ketertiban dan mengurangi ketidakhadiran karyawan.
6. Dorong karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.
7. Membina hubungan positif dan lingkungan kerja yang positif.
8. Menyederhanakan proses perekrutan.
9. Meningkatkan kualitas hidup karyawan.
10. Meningkatkan efisiensi kerja staff.
11. Membuat penggunaan alat dan bahan baku lebih efisien.
12. Meningkatkan kinerja karyawan

#### **2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di mana pekerja harus memiliki dorongan motivasi yang dapat mencerminkan kepribadian positif

dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Amelia (2024);

1. Penghargaan Kerja: segala sesuatu yang diberikan kepada seseorang atau kelompok ketika pekerja unggul dalam bidang tertentu.
2. Pengalaman kerja: setiap orang perlu memiliki pengalaman kerja. Karena hal itu memudahkan komunikasi dan pemahaman antara orang-orang, yang pada akhirnya mencegah atau setidaknya mengurangi kesalahpahaman.
3. Hubungan kerja: hubungan kerja adalah hubungan kerja antara suatu perusahaan dengan karyawannya yang terjadi dalam parameter perjanjian kerja.

### **2.3.3 Indikator-indikator Motivasi**

Menurut Hasibuan (2020) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut :

a. **Kebutuhan Fisik**

Kebutuhan fisik dengan kata lain, orang membutuhkan dorongan internal untuk mencapai tujuan mereka. Tunjangan dalam bentuk dana makanan dan transportasi, bonus atau uang lembur, dan upah karyawan yang layak semuanya dapat upah karyawan yang layak semuanya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini.

b. **Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan**

Dalam hal ini, sebuah organisasi wajib menyediakan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi para karyawan, yang meliputi jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, serta berbagai perlengkapan keselamatan lainnya untuk mendukung pelaksanaan tugas.

c. **Kebutuhan Sosial**

Suatu kebutuhan yang terpenuhi oleh seseorang melalui interaksi dengan orang lain, yang meliputi membangun hubungan pertemanan, diterimanya individu dalam suatu kelompok, serta keinginan untuk saling mencintai dan dicintai.

d. **Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya**

Layaknya keinginan karyawan untuk dihormati dan dihargai oleh atasan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan, hal ini juga harus diwujudkan dengan pengakuan dari orang lain atas upaya yang telah mereka lakukan. Hal ini akan menginspirasi atau memotivasi karyawan untuk bekerja sebagai mungkin.

#### 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasarkan pada kajian-kajian terdahulu yang menjadi acuan dalam meneliti hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

NO	Judul	Nama Penulis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba	Amalia (2021)	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.
2	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan	Manao (2022)	Lingkungan kerja tidak memengaruhi motivasi secara signifikan.
3	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan	Deviyana, Asiati, & Yamaly (2023)	Lingkungan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja
4	Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan	Nurofik & Yuliana (2022)	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja

	Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Agnicom Padang Pariaman		karyawan AgniCom di Padang Pariaman.
5	Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja Dan Motivasi	Arifin & Mardikaningsih (2022)	Lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan pada pembentukan kepuasan kerja.
6	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Zen <i>et al.</i> , (2023)	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi.
7	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Dhyan & Parashakti (2021)	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 2.5 Kerangka Teoritis

Frederick Herzberg mengusulkan teori dua elemen yang mempengaruhi motivasi dan kebahagiaan kerja khususnya faktor-faktor higienis dan motivasi. Dalam konteks ini, lingkungan kerja termasuk ke dalam faktor higienis, yang berarti bahwa kondisi lingkungan kerja tidak secara langsung meningkatkan motivasi karyawan, namun sangat berperan dalam mencegah timbulnya ketidakpuasan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak aman, atau tidak mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan menciptakan ketidakpuasan, meskipun faktor-faktor lain telah dipenuhi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif akan

menciptakan dasar yang stabil bagi karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Namun, agar motivasi kerja benar-benar meningkat, organisasi perlu menyediakan faktor-faktor motivator seperti pengakuan atas prestasi, tanggung jawab yang menantang, peluang untuk berkembang, dan rasa pencapaian dalam pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik menjadi prasyarat penting untuk menciptakan kenyamanan kerja, sementara motivasi kerja tumbuh melalui pemberian kesempatan yang memungkinkan karyawan merasa dihargai dan berkembang dalam pekerjaannya. Yuliatika & Marsidin (2020) menyatakan bahwa untuk mencapai pelaksanaan tugas yang efektif, lingkungan kerja yang positif sangat penting dalam meningkatkan motivasi karyawan.

**Gambar 2.1 Desain Konseptual Penelitian**



## 2.6 Pengembangan Hipotesis

Lamandasa, Matana & Narayanti (2024) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu keadaan sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non fisik yang dapat memberikan dampak kerja yang menyenangkan, aman dan tenang. Menurut pendapat yang telah dijelaskan sebelumnya menyatakan bahwa dengan memberi lingkungan kerja yang baik kepada karyawan, maka karyawan akan merasa aman dan mendorong motivasi karyawan untuk melaksanakan tugasnya

Perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan salah satunya yaitu dengan memberikan motivasi kepada pegawainya, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada diri seseorang, maka akan timbul semangat kerja pada diri pegawai Amalia (2021). Memberikan motivasi dapat mendorong dan memberikan semangat kepada karyawan untuk meningkatkan kreatifitas dan pengetahuannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Terdapat beberapa teori yang mendukung diantaranya

yaitu penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2021), Nurofik & Yuliana (2022) dan Zen *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan positif terhadap motivasi kerja