

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Sumberdaya manusia merupakan salah satu komponen terpenting yang harus ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumberdaya Manusia dapat dikatakan sebagai ujung tombaknya organisasi atau perusahaan. Selain pemimpin karyawan atau sumberdaya manusia juga menentukan arah baik dan buruknya suatu perusahaan. Sumberdaya manusia dituntut harus memiliki kinerja yang baik. Baik buruknya kinerja karyawan merupakan pondasi atau gambaran baik buruknya perusahaan. Kinerja bukan hanya digunakan sebagai penilaian untuk mengevaluasi pekerjaan namun, kinerja juga berguna untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan (Rivaldo, 2020).

Maslow (1970) dalam Wahjono & Marina, (2022) menghipotesiskan bahwa didalam diri manusia terdapat lima kebutuhan yang berjenjang. Mulai dari kebutuhan tingkat dasar yang berupa fisiologis yang bersifat pemuasan ragawi tentang makan, minum, dan seks, kebutuhan akan keamanan dan rasa aman, kebutuhan akan sosial, kebutuhan akan penghargaan, sampai pada kebutuhan tertinggi yang dimiliki manusia yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri. Teori motivasi atau teori hirarki kebutuhan menyatakan bahwa motivasi manusia di dorong oleh pemenuhan 5 kebutuhan dasar yang tersusun secara hierarki dalam konteks lingkungan kerja teori ini juga berkontribusi untuk

memahami bagaimana kebutuhan karyawan dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka.

Teori ini, yang juga dikenal sebagai Teori Motivasi Manusia, menjelaskan bahwa perilaku manusia dibentuk oleh berbagai tingkat kebutuhan, yang harus dipenuhi secara berurutan. Menurut Maslow, individu berusaha untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi hanya setelah memenuhi kebutuhan yang lebih mendasar. Kebutuhan ini dikategorikan ke dalam lima tahap: kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri (Yuliana, 2018) dalam (Triningsih et al., 2025). Abraham Maslow (1908–1970) adalah tokoh utama Psikologi Humanistik yang mengembangkan Teori Hierarki Kebutuhan untuk menjelaskan motivasi manusia. Maslow menolak pandangan bahwa perilaku manusia hanya ditentukan oleh faktor internal (psikoanalitik) atau eksternal (behavioristik). Ia berpendapat bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut, serta menekankan bahwa manusia memiliki kemampuan memilih dan mengembangkan dirinya.

Maslow menyatakan bahwa manusia memiliki kebutuhan bawaan yang bersifat universal, fisiologis, dan psikologis, serta tersusun secara hierarkis. Kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah harus relatif terpenuhi sebelum kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi menjadi dominan. Teori ini diperkenalkan secara sistematis dalam bukunya *Motivation and Personality* (1954). Terdapat Lima hierarki kebutuhan menurut Maslow adalah:

1. **Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan dasar untuk bertahan hidup seperti makanan, air, udara, dan istirahat. Tanpa pemenuhan kebutuhan ini, manusia tidak dapat hidup secara normal.

2. **Kebutuhan Keamanan (Safety Needs)**

Mencakup rasa aman secara fisik dan psikologis, termasuk perlindungan, stabilitas, keadilan, dan perlakuan yang manusiawi.

3. **Kebutuhan Kasih Sayang dan Rasa Memiliki (Belongingness and Love Needs)**

Kebutuhan akan hubungan sosial, kasih sayang, penerimaan, dan pengakuan sebagai bagian dari kelompok atau masyarakat.

4. **Kebutuhan Harga Diri (Esteem Needs)**

Meliputi kebutuhan akan penghargaan, status, reputasi, prestise, kepercayaan diri, dan pengakuan dari orang lain.

5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs)**

Kebutuhan tertinggi untuk mengembangkan dan mewujudkan potensi diri secara optimal, menjadi versi terbaik dari diri sendiri.

Maslow juga membedakan antara kebutuhan dasar (*deficiency needs*) dan kebutuhan tumbuh (*growth needs*). Kebutuhan dasar harus dipenuhi agar tidak menimbulkan ketegangan, sedangkan kebutuhan tumbuh seperti pengembangan diri dan pencarian makna tidak pernah sepenuhnya terpuaskan dan terus memotivasi individu sepanjang hidupnya. Setiap individu dapat

mengalami proses pemenuhan kebutuhan ini secara berbeda, baik dari segi waktu maupun urutannya.

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu bentuk *reward* pimpinan terhadap karyawan, dengan memotivasi karyawan, secara tidak langsung karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Motivasi sangat berarti bagi karyawan karena dengan pemimpin memotivasi karyawan maka karyawan akan merasa jika pimpinan memperdulikan karyawannya. Tidak hanya itu motivasi juga dapat timbul dari diri karyawan sendiri artinya karyawan akan memotivasi dirinya sendiri untuk lebih giat dalam mendapatkan kinerja yang baik untuk kebutuhan karyawan itu sendiri. Yusuff, (2022) menyatakan motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah untuk tercapainya tujuan tertentu, tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Selain itu menurut Wahjono et al., (2020:69) motivasi merupakan serangkaian upaya untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dengan mengetahui terlebih dahulu tentang apa yang membuat seseorang bergerak, dan menjadikan seseorang itu bergerak disebabkan oleh kemampuan dan motivasi.

Dengan itu maka dapat di simpulkan bahwa Motivasi merupakan suatu upaya untuk memengaruhi dan mengarahkan perilaku seseorang dengan memahami faktor-faktor yang mendorong individu tersebut untuk bertindak

atau melakukan suatu kegiatan. Motivasi berperan sebagai kekuatan pendorong yang muncul baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitarnya, yang membuat seseorang bersedia mengerahkan usaha, waktu, dan tenaga untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks kerja, motivasi menjadi elemen penting yang menentukan sejauh mana karyawan memiliki semangat, komitmen, dan keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Seseorang dapat bergerak atau bertindak karena dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan dan motivasi. Kemampuan berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sementara itu, motivasi menentukan seberapa besar usaha yang diberikan individu dalam memanfaatkan kemampuannya tersebut. Meskipun seseorang memiliki kemampuan yang tinggi, tanpa motivasi yang memadai, hasil kerja yang dicapai tidak akan optimal. Oleh karena itu, motivasi dan kemampuan harus berjalan secara seimbang agar individu dapat menunjukkan kinerja yang maksimal dan mencapai tujuan yang diharapkan.

b. Macam-Macam Motivasi Kerja

Stit & Nusanatara, (2021) Menyatakan bahwa motivasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Motivasi bawaan

Yang dimaksud motivasi bawaan adalah motivasi yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari. Sebagai contoh misalnya

jjhhhh dorongan untuk makan, dorongan untuk minum dorongan untuk bekerja, istirahat dorongan untuk seksual. Motivasi itu sering kali yang diisyaratkan secara biologis.

2. Motivasi yang dipelajari

Motivasi yang timbul karena dipelajari, sebagai contoh dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan, dorongan untuk mengajar sesuatu didalam Masyarakat, motivasi ini sering diisyaratkan secara sosial.

c. Indikator Motivasi kerja

Teori motivasi Maslow (1970) dalam Wahjono et al., (2020:72) menyatakan bahwa terdapat 5 tingkatan kebutuhan manusia berdasarkan tingkat kebutuhan diantaranya :

- a) Kebutuhan fisiologis
- b) Kebutuhan keamanan
- c) Kebutuhan sosial
- d) Kebutuhan Kebutuhan Harga diri (*Esteem Needs*)
- e) Kebutuhan aktualisasi diri

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor karyawan untuk bertahan terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan (Yusvenda et al., 2023). menyatakan bahwa Lingkungan kerja sangat penting dalam organisasi dan

perusahaan karena memiliki dampak langsung terhadap seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Orang-orang selalu berinteraksi dengan apa yang ada di sekitar mereka, yang menciptakan hubungan yang kuat antara mereka dan lingkungan sekitar mereka. Lingkungan kerja terbaik harus membuat karyawan merasa nyaman, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya sebaik mungkin. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk seperti ruangan yang panas, penuh sesak, kotor, berisik dengan udara yang buruk dapat membuat lebih sulit untuk fokus, menyebabkan stres, menurunkan produktivitas, dan bahkan menyebabkan masalah kesehatan. Jadi, sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung bagi karyawan untuk menjadi sehat dan efektif. Artinya Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sangat penting karena membantu karyawan fokus, sehat, dan produktif, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan konsentrasi, meningkatkan stres, dan berdampak negatif pada kesehatan serta kinerja. Dengan itu maka dapat di simpulkan bahwa Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan serta pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga mereka mampu meningkatkan fokus, menjaga kesehatan fisik maupun mental, serta bekerja dengan lebih produktif dan efisien. Kondisi kerja yang mendukung juga dapat mendorong motivasi dan semangat kerja, yang pada

akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti kondisi ruang kerja yang panas, bising, kotor, atau memiliki sirkulasi udara yang buruk, dapat menimbulkan berbagai dampak negatif. Dampak tersebut antara lain meningkatnya tingkat stres, menurunnya konsentrasi, berkurangnya produktivitas, serta munculnya masalah kesehatan yang dapat menghambat kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menciptakan, menjaga, dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat bekerja secara efektif, berkelanjutan, dan memberikan kontribusi maksimal bagi kemajuan perusahaan.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun Indikator lingkungan kerja menurut Saputra, (2021) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Temperatur
3. Suara Bising

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu ukuran baik buruknya pekerjaan seseorang, kinerja yang baik akan mendukung keberhasilan perusahaan, sumberdaya manusia atau karyawan dituntut untuk memberikan hasil kinerja terbaiknya

untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Karyawan perlu memberikan kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk mencapai kesuksesan perusahaan, kinerja karyawan melihat pada hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standart yang telah ditetapkan. Kemampuan individu, usaha yang dicurahkan, hingga dukungan organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Artinya kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dilakukan karyawan dalam jangka waktu tertentu, sesuai standart waktu yang ditetapkan (I. Saputra & Rahmat, 2024). Dari pernyataan diatas menunjukan bahwa kinerja seorang pegawai setara dengan hasil dari pekerjaan mereka. Sumberdaya manusia adalah komponen yang paling penting untuk mencapai kinerja yang baik (Pramudya et al., 2023). Dengan itu maka dapat di simpulkan bahwa Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tingkat kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan individu, usaha atau motivasi yang diberikan dalam melaksanakan tugas, serta dukungan organisasi yang mencakup sistem kerja, fasilitas, dan kebijakan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada individu semata, tetapi juga pada peran perusahaan dalam menciptakan kondisi yang mendukung. Dengan demikian, sumber daya manusia menjadi komponen yang paling

krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegara, 2017 dalam (Anggraini et al., 2024) kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggungjawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh orang lain sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu dalam penelitian ini :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Branson & Ratnawati, (2024) dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Sama Abadi Kabupaten Bogor. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sari & Andi, (2025) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Abadi

Mitra Teknologi. Dengan demikian hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Abadi Mitra Teknologi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Surya Yoda Indonesia. Artinya motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja
4. Penelitian yang dilakukan oleh Siahaan & Bahri, (2019) dengan judul pengaruh penempatan pegawai, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa faktor motivasi tidak lagi berpengaruh terhadap kinerja karena pegawai sudah memiliki potensi dan keahlian dalam diri masing-masing dan pegawai juga sudah bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Arianto, (2013) dengan judul Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja tenaga pengajar di

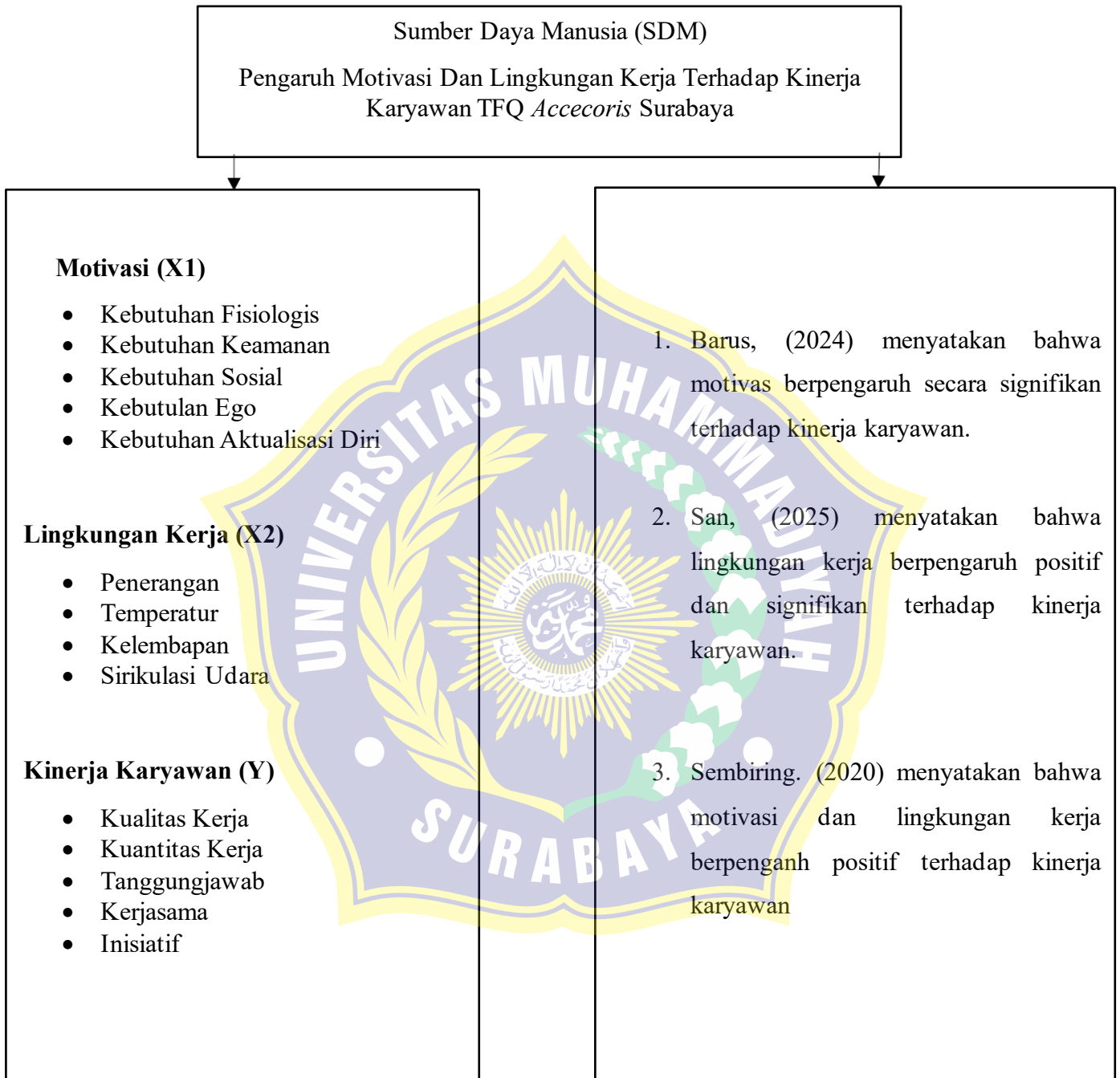
Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Hal ini dikarenakan lingkungan fisik dan non fisik di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak kurang memadai dan kurang mendukung bagi kegiatan belajar mengajar. Dapat dilihat dari ruang kelas yang sempit, kamar mandi kurang bersih dan lahan parkir yang sempit.

6. Penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring, 2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan, menyatakan bahwa Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan, dengan tingkat pengaruh yang signifikan sebesar 65,3%, sedangkan sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan, konflik, kepemimpinan, stres kerja dan lain sebagainya.

C. Kerangka Berfikir dan Model Analisis

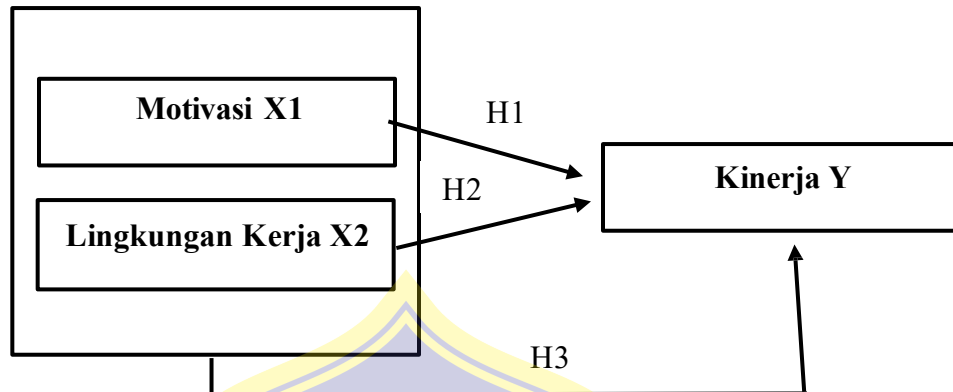
Dalam penelitian ini penjelasan terkait kerangka berfikir sangatlah penting, karena merupakan proses berfikir dimulai dari gagasan penelitian yaitu (penelitian teoritis). Masalah-masalah yang dianggap penting dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Peneliti diolah 2025

Gambar 2.2 Kerangka Berfikir



Sumber : Peneliti diolah 2025

D. Hipotesis

Fatihudin D, (2020:82) menyatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah diajukan, yang kebenarannya jawaban tersebut akan dibuktikan secara empiris melalui penelitian yang dilakukan. Berdasarkan kerangka konsep dan referensi dari peneliti terdahulu yang dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan TFQ *Accecoris* Surabaya

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan TFQ *Accecoris* Surabaya

H3 : Diduga motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan TFQ *Accecoris* Surabaya