

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, *TEAM WORK* DAN LINGKUNGAN
KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ALIF'S BAKERY**



Disusun Oleh:

DILA WINDI PUSPITA SARI

NIM : 2032080

Program Studi: S1 Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS CENDEKIA MITRA INDONESIA**

YOGYAKARTA

2024

PENGARUH MOTIVASI, *TEAM WORK* DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ALIF'S BAKERY

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, *team work* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Alif's Bakery di outlet yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan. Metode pengumpulan data dengan menggunakan penyebaran kuisisioner yang diberikan kepada karyawan. Hasil penelitian ini diolah menggunakan SPSS versi 27. Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan hasil uji t (parsial) yang menunjukkan hasil variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan perolehan nilai sig sebesar $0,021 < 0,05$. Variabel *team work* secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan perolehan nilai sig sebesar $0,415 > 0,05$, dan variabel lingkungan kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig sebesar $0,002 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi, *team work* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan perolhan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Motivasi, Team Work, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

**THE INFLUENCE OF MOTIVATION, TEAM WORK AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT ALIF'S BAKERY**

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of motivation, team work and work environment on employee performance at Alif's Bakery in outlets in the Special Region of Yogyakarta. This research uses a quantitative approach method. The sample used in this research was 45 employees. The data collection method uses questionnaires given to employees. The results of this research were processed using SPSS version 27. Based on the research results, the results of the t test (partial) were obtained which showed that the motivation variable partially had a significant effect on employee performance, with a sig value of $0.021 < 0.05$. The team work variable partially has an insignificant effect on employee performance, with a sig value of $0.415 > 0.05$, and the work environment variable partially has a positive and significant effect on employee performance, with a sig value of $0.002 < 0.05$. Based on the results of the F test, it shows that motivation, team work and the work environment have a significant effect on employee performance, with a sig value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Motivation, Team Work, Work Environment and Employee Performance.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi 2 (dua) yakni sumber daya manusia secara makro dan mikro. Sumber daya manusia secara makro yaitu produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan pengertian sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi.

Seorang karyawan misalnya, sebagai sumber daya manusia yang bekerja dikantor, kemampuan pikir tentunya harus ia gunakan untuk memecahkan segala persoalan pada pekerjaannya. Kegiatan ini harus juga didukung dengan kemampuan fisiknya untuk bisa mengatasi rasa lelah ketika harus duduk selama lebih kurang dari 8 jam menghadap komputer.

Meskipun kemanapun sumber daya manusia bersifat fleksibel, namun kata-kata “siap” dan “mau” di atas tersebut harus menjadi poin yang digaris bawahi. Sebaik apapun kemampuan sumber daya manusia tidak akan mampu menghasilkan output maksimal, jika kemampuannya tersebut tidak bersifat praktis atau dengan kata lain “tidak siap pakai”. Selain itu, kemampuan juga tidak akan berarti apa-apa jika individu sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tidak mau memberikan sumbangan usahanya ditempat tersebut.

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Potensi sumber daya manusia berbeda-beda pada tiap individu. Untuk bisa mengembangkan potensi sumber daya manusia berbeda-beda tersebut, dibutuhkan suatu system manajemen unik yang dinamakan manajemen sumber daya manusia.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resource Department*.

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan peran sumber daya manusia (karyawan) terhadap perusahaan dalam mencapai produktivitas di perusahaan yang bersangkutan. Hal tersebut dapat dipahami bahwa semua kegiatan perusahaan untuk menuju terlaksananya misi dan tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai 4 (empat) tujuan, antara lain:

a. Tujuan Organisasional

Ditunjukkan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber dayamanusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Tujuan Fungsional

Ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan sosial

Ditunjukkan untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalis dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

d. Tujuan personal

Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien, maka manajemen SDM akan membuat pengelolaan karyawan menjadi optimal melalui beberapa fungsi, yaitu:

a. Perekrutan seleksi

Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia untuk organisasi pertama, mereka bertanggung jawab untuk merencanakan kebutuhan SDM yang sesuai dengan strategi organisasi. Ini melibatkan penentuan jumlah, kualifikasi, dan kemampuan karyawan yang diperlukan untuk mencapai mencapai tujuan organisasi.

b. Pengembangan karyawan

Fungsi lain adalah pengembangan karyawan. Manajemen SDM bertanggung jawab untuk menyusun program pelatihan dan pengembangan yang mendukung peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Mereka juga terlibat dalam menyediakan kesempatan karir dan pengembangan jenjang karir yang jelas bagi karyawan.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.

Menurut Winardi (2016) Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatankegiatan tertentu. Sinungan (2016) Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan

motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Sofyandi (2016) menyatakan bahwa tujuan-tujuan dari motivasi antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan dalam perusahaan
- d. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- e. Mengektifkan dalam pengadaan karyawan
- f. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- g. Mempertinggi rasa tanggung jawab akan tugas, dan lain-lain.

3. Jenis-jenis Motivasi

Dalam praktik hampir setiap perusahaan menganut caranya sendiri yang kurang lebih tradisional dalam mendesain motivasi. Perbedaan yang terdapat antara satu perusahaan dengan perusahaan lain dalam pemberian motivasi hampir selalu terletak dalam gaya, selera, atau tekanan, dan bukan dalam jenisnya.

Menurut Siswanto (2017) bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi 4 (empat) elemen utama, sebagai berikut:

- a. Kompenensasi bentuk uang
Hal ini sering sekali dilakukan di banyak perusahaan, dikarenakan banyak juga karyawan yang tidak mempermasalahkan itu dan justru malah lebih senang mendapatkan kompensasi berbentuk uang.
- b. Pengarahan dan pengendalian
Pengaruh dimaksud menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah dinstuksikan.
- c. Penetapan pola kerja yang efektif
Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan

hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapinya dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.

d. Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan karyawan. Menurut Ariandani (2016) bentuk motivasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi positif

Motivasi yang bersifat umum yang dimaksud adalah memberikan hak-hak pegawai yang harus diberikan kepada pegawai yang diatur dalam peraturan pemerintah.

a) Motivasi umum

Motivasi yang bersifat umum yang dimaksud adalah memberikan hak-hak pegawai yang harus diberikan kepada pegawai yang diatur dalam peraturan pemerintah.

b) Motivasi teknis

Motivasi yang diberikan yang bersifat teknis atau beberapa kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai.

2) Motivasi negatif

Setiap yang melakukan pelanggaran pasti akan diberikan sanksi. Akan tetapi sesuai dengan pelanggarannya. Yang melakukan pelanggaran tersebut semuanya sudah mendapatkan sanksi. Yaitu bagi yang melakukan pelanggaran ringan sanksinya berupa teguran lisan dan tertulis. Pelanggaran sedang berupa pengurangan upah atau gaji. Sedangkan untuk pelanggaran berat dilakukan pemberhentian sebagai karyawan.

4. Indikator Motivasi

Agar suatu proses motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik,

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

Menurut Gunawan, Sucipto Suryadi (2020), Indikator motivasi kerja antara lain adalah:

a. **Kebutuhan Fisik**

Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

b. **Kebutuhan rasa aman**

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.

c. **Kebutuhan sosial**

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.

d. **Kebutuhan akan penghargaan**

Ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

e. **Kebutuhan perwujudan diri**

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan dan potensinya.

C. Team Work

1. Pengertian *Team work*

Team work bisa diartikan kerja tim atau kerjasama, *team work* atau kerja sama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai

target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Harus disadari bahwa *team work* merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan tersebut bukanlah tujuan pribadi, bukan tujuan ketua tim, bukan pula tujuan dari pribadi yang paling populer di tim.

Dalam sebuah tim yang dibutuhkan adalah kemauan untuk saling bergandeng tangan menyelesaikan pekerjaan bisa jadi satu orang tidak menyelesaikan pekerjaan atau tidak ahli dalam pekerjaan, namun dapat dikerjakan oleh anggota tim lainnya. Inilah yang dimaksudkan dengan kerja tim, beban dibagi untuk satu tujuan bersama.

Saling mengerti dan mendukung satu sama lain merupakan kunci kesuksesan dari *team work*. Jangan pernah mengabaikan pengertian dan dukungan ini. Meskipun terjadi perselisihan antar pribadi, namun dalam tim harus segera menyingkirkannya terlebih dahulu. Bila tidak kehidupan dalam tim jelas akan terganggu, bahkan dalam satu tim bisa jadi berasal dari latar belakang divisi yang berbeda yang terkadang menyimpan pula perselisihan. Oleh karena itu, penting untuk menyadari bahwa kebersamaan sebagaimana anggota tim di atas segalanya.

Keberadaan tim yang sukses biasanya ditandai dengan sikap akrab satu sama lain, setia kawan, dan merasa senasib sepenanggungan. Para anggota tim saling menyukai dan berusaha keras untuk mengembangkan dan memelihara hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal menjadi sangat penting karena hal ini akan merupakan dasar terciptanya keterbukaan dan komunikasi langsung serta dukungan antara sesama anggota team.

Team work merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan, selain itu keterampilan dan pengetahuan yang beranekaragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat *team work* lebih menguntungkan jika dibandingkan seorang individu yang brilian sekalipun.

Team work dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain. Oleh karena itu sekumpulan orang yang bekerja dalam satu ruangan, bahkan didalam satu proyek, belum tentu merupakan sebuah *team work*.

2. Tujuan *Team Work*

Team work memiliki tujuan yang sangat penting dalam dunia bisnis. Tujuan utama dari *team work* adalah meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Ketika individu-individu bekerja sebagai tim, mereka dapat saling berkolaborasi, berbagi pengetahuan, dan memanfaatkan keahlian masing-masing untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

Tim yang solid dan memiliki kerjasama yang baik dapat menciptakan sinergi yang kuat, yang berarti mereka dapat saling melengkapi dan mengimbangi kelemahan dan kekuatan masing-masing. Selain itu, *team work* tujuan yang juga dapat meningkatkan komunikasi dalam organisasi.

Kolaborasi yang baik, anggota tim dapat berbagi pemikiran dan ide-ide inovatif sehingga memperluas wawasan dan perspektif mereka. Tim yang efektif dan terkoordinasi juga dapat mengurangi beban kerja masing-masing anggota dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3. Jenis- Jenis *Team Work*

Team work atau kerja sama tim adalah sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Usaha-usaha yang dilakukan anggota tim menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada masukan individual setiap anggota. *Team work* adalah seperangkat pengalaman, tindakan dan perasaan masing-masing anggota tim yang saling terkait yang dibutuhkan untuk proses koordinasi dan pencapaian tujuan tugas tim.

Team work dapat terwujud dalam individu-individu yang bekerja bersama dalam lingkungan yang kooperatif untuk mencapai tujuan bersama melalui berbagi pengetahuan dan ketrampilan. Dalam pelaksanaan kerja sama harus tercapai keuntungan bersama, pelaksanaan kerja sama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak terlibat di dalamnya. *Team work* terbagi menjadi 6 (enam) jenis, yaitu:

- a. Tim formal, adalah sebuah tim yang dibentuk oleh organisasi sebagai bagian dari struktur organisasi formal.
- b. Tim vertikal, adalah sebuah tim formal yang terdiri dari seorang manajer dan beberapa orang bawahannya dalam rantai komando organisasi formal.
- c. Tim horizontal, adalah sebuah tim formal yang terdiri dari beberapa karyawan dari tingkat hierarki yang hampir sama tapi berasal dari area keahlian yang berbeda.
- d. Tim dengan tugas khusus, adalah sebuah tim yang dibentuk di luar organisasi formal untuk menangani sebuah proyek dengan kepentingan atau kreativitas khusus.
- e. Tim mandiri, adalah sebuah tim yang terdiri dari 5 hingga 20 orang pekerja dengan beragam keterampilan yang menjalani rotasi pekerjaan untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa secara lengkap, dan pelaksanaannya diawasi oleh seorang anggota terpilih.
- f. Tim pemecah masalah, adalah biasanya terdiri dari 5 hingga 12 karyawan yang dibayar per-jam dari departemen yang sama, dimana mereka bertemu untuk mendiskusikan cara memperbaiki kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja.

4. Indikator *Team Work*

Berdasarkan metode para ahli dan terdapat indikator dari salah satu ahli yaitu West dalam Hatta dkk, (2017) menetapkan indikator-indikator kerja sama tim sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab, yaitu secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- c. Pengerahan kemampuan, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Tempat kerja atau lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dimiliki sepenuhnya oleh karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap kewajiban yang dibebankan oleh perusahaan (Siagian & Khair,2018).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi

sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

2. Tujuan Lingkungan Kerja

Tujuan lingkungan kerja menurut (Jayanti & Syamsir, 2018) adalah untuk memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan betah bekerja karyawan dan dapat mendorong semakin baiknya kinerja dan produktivitas para karyawan. Adapun tujuan dari lingkungan kerja adalah agar karyawan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan pekerjaannya dengan baik, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat bekerja secara optimal dan demi kelancaran pekerjaan yang ada dalam suatu instansi/organisasi .

3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang ada didalam sebuah perusahaan sangat penting untuk mendapatkan perhatian oleh para pimpinan perusahaan karena lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan memberikan pengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung., lingkungan

kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

4. Indikator Lingkungan Kerja

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling selisih diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

E. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kinerja juga merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Dari teori yang diketahui ini maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

2. Faktor-Faktor Kinerja

a. Iklim perusahaan adalah iklim kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi perusahaan,

karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan perusahaan. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

- b. Kepemimpinan adalah peran pemimpin harus mampu dan dapat memainkan perannya dalam suatu perusahaan, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya didalam unit perusahaan.
- c. Kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.
- d. Kemanapun kerja adalah kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.
- e. Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.
- f. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
- g. Daya tahan/ kehandalan apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.
- h. Kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan

dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

- i. Disimplin kerja adalah peranan manusia dalam perusahaan, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal.

3. Indikator Kinerja

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

F. Penelitian Terdahulu

Table 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Robby (2023)	Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Nusantara Indonesia di Kota Batam	Kerja Sama Tim, Komunikasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan	Kerja Sama Tim, Komunikasi Dan Motivasi Berpengaruh Positif Dan Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

2.	Hermin Nainggolan (2023)	Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Pt.Recon Sarana Utama Balikpapan	Kerjasama, Kerja Tim, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	kerjasama tim, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Deffina Hermawati, DianSudianti (2022)	Pengaruh MotivasiKerja dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi kerja, kerja sama tim dan kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. • Kerja sama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. • Motivasi kerja, kerjasama tim dan kinerja karyawan berpengaruh positif secara simultan.
4.	Elisabeth Simangusong, Laonma Sianturi,Darna Sitanggang, Elizabeth Haloho, Betniar Purba. (2023)	Pengaruh Motiavasi Kerja, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan padan CV. Pardomuan Dolok Sanggul	Motivasi, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. • Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

				<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. • Motivasi Kerja, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah

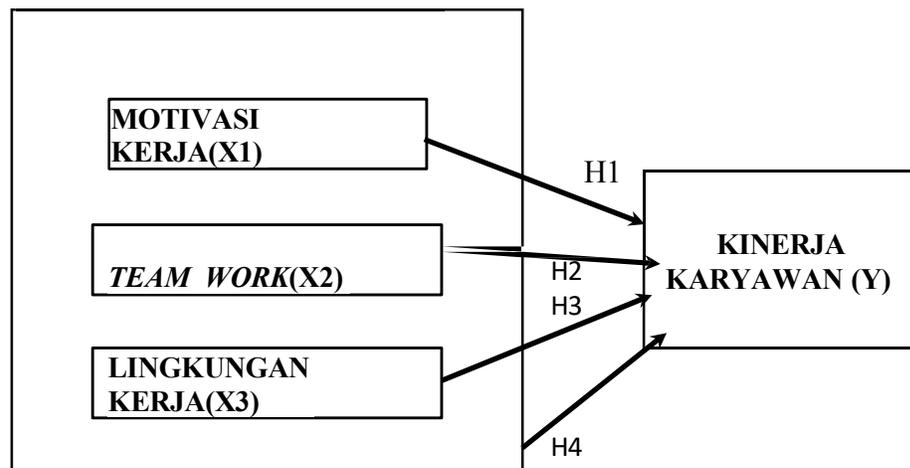
G. Kerangka Pikir

Menurut Suriasumantri dalam Sugiyono (2017), kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi obyek permasalahan.

Dalam penelitian kuantitatif yang dilandasi pada suatu asumsi bahwa suatu gejala itu dapat diklasifikasikan, dan hubungan gejala bersifat kasual (sebab akibat), maka penelitian dapat melakukan dengan memfokuskan kepada beberapa variabel saja.

Dalam penelitian ini mempunyai satu variabel dependen (terikat) dan 3 (tiga) variabel independen (bebas). Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), Motivasi sebagai variabel independen pertama (X1), *Team work* sebagai variabel independen kedua (X2) dan lingkungan kerja sebagai variabel independen ketiga (X3).

Hubungan variabel independen dan variabel dependen tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

H. Hipotesis

Hipotesis pada umumnya diartikan sebagai jawaban (dugaan) sementara dari masalah suatu penelitian. Hipotesis hanya disusun pada jenis penelitian inferensial, yakni jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji. Pengujian satu hipotesis selalu memakai Teknik analisis inferensia. Sedangkan peneliti deskriptif tidak memerlukan secara eksplisit rumusan hipotesis.

Rumusan hipotesis memiliki persyaratan atau ciri-ciri yang harus dipenuhi oleh peneliti. Adapun beberapa ciri-ciri rumusan hipotesis, menurut Soesilo (2015) sebagai berikut:

1. Hipotesis dinyatakan dalam kalimat pernyataan (*declarative statement*), bukan kalimat tanya. Statement tersebut sebagai pandangan penelitian berdasar hasil kajian teori yang digunakan.
2. Peneliti harus konsisten (tidak berubah-ubah) mengenai isi hipotesisnya. Oleh karena itu, peneliti perlu melakukan kajian yang mendalam tentang teori yang digunakan dalam menyusun hipotesisnya.
3. Dalam penelitian eksperimen hipotesis berisi pernyataan mengenai efektivitas, perbedaan atau pengaruh lain. Dalam hipotesis sedikitnya ada

dua variabel yang diteliti.

4. Hipotesis harus dapat diuji (*testable*). Selain menjelaskan tentang cara (teknik) mengukur masing-masing variabel yang akan diteliti, dalam bagian metodologi penelitian juga harus menjelaskan teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Alif's Bakery.

H2: *Team work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Alif's Bakery.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Alif's Bakery.

H4: Motivasi, *Team work* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Alif's Bakery.

DAFTAR PUSTAKA

- Artikel SDM (Sumber Daya Manusia) *Pilar penting atas keberhasilan dan kegagalan organisasi* KPPN Berita Palangkaraya
- Ariandani, Winda, 2016. *Bentuk-Bentuk Motivasi Dari Pemimpin Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai (Studi kasus di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman)*. Jurnal : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hal.1-13
- Chessy Jenifer Gerung, L. O. (2022). *Comparative Analysis Of The Performance Of Civil Servants And Thl At The Minahasa Regency Education Office*. Jurnal EMBA Vol. 10 No. 2 April 2022, Hal. 418-428, 10, 418-428.
- Danny, Soesilo Tritjahjo. 2015. *Teori dan Pendekatan Belajar : Implikasinya Dalam Pembelajaran*. Yogyakarta : Penerbit Ombak.
- Deffina Hermawati dan Dian Sudianti (2022), Jurnal Dimensi 11(3):518-533, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan*
- Elisabeth Simangunsong, Laonma Sianturi, Darna Sitanggang, Elizabeth Haloho, Betniar Purba Jurnal 2023, Judul: *Pengaruh Motivasi Kerja, Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopdit Cu Pardomuan Dolok Sanggul*
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pada kantor Desa Pasir Sari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi*. Jurnal IKRA-ITH Ekonomika.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermin Nainggolan 2023 Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB), *Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Pt.Recon Sarana Utama Balikpapan*
- Hughes. 2012. *Leadership*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Jayanti, N. P., & Syamsir, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar*. JESS (Journal of Education on Social Science), 2(1), 35.
- Jurnal repository UIN Sunan Kalijaga pengertian *lingkungan kerja* Jurnal-Biro *Personalia* - Universitas Sanata Dharma Yogyakarta 2023
- Motivasi : *Pengertian, Proses Dan Arti Penting Dalam Organisasi* Oleh : Maya Wulan Pramesti Daftar Pustaka *Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis* Agustus 23, 2022 Article by Ricky Caesar Sam *Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali pers.

- Robby, Robby (2023) Skripsi, Judul: *Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Nusantara Indonesia di Kota Batam. Skripsi thesis, Prodi Manajemen.*
- SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi Oleh : Soemarsono, S.Sos.,MM.*
- Sinungan, Muchdarsyah, 2016. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana.* Jakarta : Bumi Aksara
- Siti Fatimah (2022) Skripsi, Judul: *Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus PT Bank Syariah Indonesia KCP Banyuwangi Kertosari).* Undergraduate thesis, UIN KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER.
- Siswanto, Bedjo, 2017. *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyandi, Herman, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Statistik Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* Cv.Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group. *Teamwork Keterampilan,Teamwork Dalam Organisasi, Teamwork (Pengertian,Aspek, Jenis, Kompenen Dan Perkembangan)*
- Wardani, Aprina. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (studi kasus Bank Syariah Mandiri kantor cabang Kendal), e-Jurnal Skripsi Universitas IAIN Salatiga.
- Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas.