

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sarna secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Keberhasilan dari suatu perusahaan, lembaga atau organisasi bisa diperoleh dari kualitas komponen dan sistem yang ada di dalamnya. Komponen tersebut digabungkan dan menjadi satu kesatuan yang saling berhubungan agar tercapainya visi dan misi yang telah ditentukan dan disepakati bersarna. Salah satu komponen penting yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang berkualitas terbentuk karena adanya dorongan dan gairah untuk lebih semangat dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Semakin baik hasilnya, maka akan semakin baik pula penilaian kinerjanya, Semangat dan gairah ini dibentuk oleh lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan." Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Hal yang demikian bisa member motivasi tersendiri bagi para

⁴Prof. Dr. H. Edy Sutris, no, M.Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016) hlm 118

karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan efek cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

Dari definisi yang dikemukakan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan sarana pokok untuk mendapatkan hasil kerja yang baik guna tercapainya tingkat kinerja yang lebih baik,

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut *Sedarmayanti* yaitu:⁵

a. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti

⁵<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/3664/Bab%202.pdf?sequence=7>

bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

1. Cahaya langsung
2. Cahaya setengah langsung
3. Cahaya tidak langsung
4. Cahaya setengah tidak langsung

b. Suhu Udara

Dalam keadaan norma, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda, Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan member pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Sirkulasi Udara

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

d. Ukuran Ruang Kerja

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang grrak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakam terlebih dahulu agar pihak karyawan tidak terganggu didalam melaksanakan pekerjaan disamping itu perusahaan harus dapat menghindari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

e. Tata Letak Ruangan

Menata benda-benda dan ruangan di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata ruangan tidak dapat dipisahkan dari ruang gerak karyawan. Hal ini dapat dimaklumi karena setiap orang membutuhkan tempat dan kondisi yang

nyaman untuk bisa beraktifitas dengan sebaik-baiknya.

f. Privasi Ruang Kerja

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi dan sekat-an-sekat-an fisik lainnya. Kebanyakan dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan kama menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja yang dibatasi dengan kuat di pihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan terutama yang sangat mengganggu yang sangat menyusahkan.

g. Kebersihan

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

h. Suara Bising

Suara yang bising bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi di dalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

i. Penggunaan Warna

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

j. Peralatan Kantor

Peralatan kantor diperlukan untuk menunjang kelancaran aktivitas di kantor. Peralatan kantor yang lengkap akan memudahkan karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Selain lengkap, peralatan kantor juga harus

tergolong ke dalam peralatan kantor yang layak pakai, karena apabila peralatan kantor yang digunakan seadanya atau tidak layak pakai, tentu saja hal ini akan menghambat aktivitas para karyawan dan kinerja karyawan pun akan terganggu,

k. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan keberadaannya ada salah satu upaya yang diperlukan untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan petugas keamanan atau satpam.

l. Musik Di Tempat Kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk didengarkan di tempat kerja, Tidak sesuainya music yang didengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

m. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Suatu hubungan yang baik dan juga sehat tentunya dibutuhkan dimanapun dan dengan siapapun kita berada. Dengan kodratnya sebagai makhluk sosial, kita diharuskan memiliki hubungan yang baik sesama ruang kerja. Hal ini dibutuhkan demi terjaganya kenyamanan kita dalam

bekerja karena intensitas pertemuan dengan teman sekantor sangatlah tinggi.

n. Hubungan Kerja Atasan Dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan memang harus dibatasi dan diberi pemisah atas dasar jabatan dan kepentingan, tetapi hal ini tidak mentupi untuk menjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Hal ini dikarenakan atasan haruslah member contoh yang baik kepada bawahannya.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Kemampuan dan daya dorong mempengaruhi prestasi seluruh anggota di dalam suatu organisasi. Kemampuann bisa memberikan nilai tambah untuk melakukan suatu tugas yang didapat dari pendidikan, pembelajaran, teori atau bisa juga bersumber dari bakat sejak lahir yang diasah dan dilatih secara terus menerus. Sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada di dalam pribadi diri seseorang dan juga dari luar dirinya.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.⁶ Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut, Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada

⁶ Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Prenadamedia

umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan serta keinginan tiap-tiap orang berbeda, hal ini terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi diri pada diri orang yang bersangkutan dan proses ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah proses yang dapat mempengaruhi karyawan untuk kemudian diarahkan pada perilaku kerja yang diharapkan oleh perusahaan dan didasarkan pada kemampuan serta daya dorong yang ada sehingga menimbulkan adanya semangat untuk bekerja lebih giat.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Suatu perusahaan dalam memotivasi karyawan tentulah memiliki tujuan tertentu, adapun tujuan dari motivasi kerja yaitu' ;

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan kepengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan

- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Berdasarkan hal tersebut, jelas bahwa dalam setiap perusahaan diperlukan motivasi kerja yang tinggi dari para karyawan. Apabila dalam suatu perusahaan tidak terdapat motivasi kerja yang tinggi, maka akan sulit perusahaan tersebut mencapai tujuannya. Terdapat perbedaan yang sangat signifikan pada karyawan yang termotivasi dan tidak, karyawan yang termotivasi akan lebih meningkat pada antusiasme koektif. Apabila hal ini terwujud maka hal ini bisa memicu kinerja karyawan. Memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan menstimulasi karyawan melalui kebutuhan-kebutuhannya yang belum terpuaskan.⁸

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.⁹

a. Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

⁸ Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas* (Yogyakarta : Oryza, 2010) hlm. 162

⁹ Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Prenadamedia Group, 2016) hlm 109

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka Bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini, orang mati mau mengerjakan apa saja, apakah baik atau buruk, apakah halal atau haram.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan/ Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu ia pun harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik dan kehormatan harus diperankan sendiri, sebab status diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c. Pemimpin yang adil bijaksana
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang keinginan ini diperoleh dengan cara yang tidak terpuji, namun cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga.

Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

1. Hak otonomi
2. Variasi dalam pekerjaan
3. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
4. Kesempatan untuk memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan yang baik, bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan member motivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi keluarga beserta diri mereka sendiri. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan sebaik mungkin.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Seseorang akan mau bekerja dengan maksimal apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5. Status dan tanggungjawab

Status merupakan dambaan setiap karyawan dalam tingkatan pekerjaan. Dengan menduduki suatu jabatan, orang merasa bahwa mereka akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan. Jadi, status merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6. Peraturan yang Fleksibel

yang fleksibel diharapkan dapat memberi perlindungan dan dapat memberi motivasi kepada para karyawan yang penting semua karyawan yang ada dapat diinformasikan dengan sejelas-jelasnya kepada para karyawan

5. Indikator Motivasi

Indikator Motivasi kerja menurut

Abraham Maslow `s yaitu :

a. Kebutuhan Fisik (Fisiologis)

Kebutuhan fisik ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus makanan, uang transport, fasilitas perusahaan dan sebagainya.

b. Rasa aman (Keamanan)

Kebutuhan rasa aman ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

c. Sosial

Kebutuhan sosial ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.

d. Harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

e. Aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

C. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Organisasi merupakan kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, saling tergantung atau dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.¹¹

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu :

- a. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
- b. Kejelasan dan penerimaan dan penjelasan peranan seorang pekerja
- c. Tingkat motivasi kerja

Adapun faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain Organisasi

- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan

3. Indikator Prestasi Kerja

a. Jumlah pekerjaan

Produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah, unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

b. Kualitas pekerjaan

Tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah keadaan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

d. Kehadiran

Bukti nyata pemenuhan tanggung jawab seorang karyawan, dan bisa tiba di kantor dengan tepat waktunya. Bisa pula diaplikasikan di dalam

rangkaian meeting tanpa harus dihubungi dengan penuh kesadaran bisa hadir tepat waktu

e. Kemampuan Kerja sama

Tingkatan dimana seseorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dan juga pada bawahan.

D. Penelitian terdahulu yang relevan

Tabel 2.1

No	Penelitian	Judul	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Linda Fimidia	Pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Jepara	2008	Di dalam penelitian tersedia ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan Jepara dengan koefisien parsial sebesar 3,1 %
2	Emilillia Noviani Asta Sari	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II		Didalam penelitian tersebut ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pt. Glori Industrial Semarang II dengan koefisien parsial sebesar 18,49%

E. Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam perusahaan karena manusia selalu ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi manajer karena keberhasilan manajer tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila masing-masing individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif dengan kata lain, kelangsungan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, perusahaan sangat mengharapkan adanya kinerja tinggi pada setiap karyawannya. Peningkatan kinerja dapat dipengaiuhi dengan lingkungan kerja yang memadai dan motivasi kerja pada karyawan

Dalam prestasi karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja, tetapi motivasi bukan satunya jalan agar kinerja karyawan baik. Dengan adanya motivasi, maka jadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta kerja sama, maka prestasi karyawan akan meningkat. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan seperti makan atau minum atau sandang pangan adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau kesehatan, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lainnya, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya pujian dari pimpinan, adanya kebebasan menyampaikan pendapat, maka karyawan dalam bekerja akan semakin semangat sehingga prestasi karyawan akan meningkat.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi peningkatan prestasi karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan yang cukup di ruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang bising, terjaminnya keamanan, adanya musik di tempat kerja, hubungan yang baik dengan sesama dan juga hubungan yang baik antara atasan dan bawahan,