

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kesejahteraan Karyawan

2.1.1 Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan loyalitas tenaga kerja. Perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya akan lebih mudah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana para karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Pemberian kesejahteraan tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga berpengaruh terhadap stabilitas perusahaan secara keseluruhan (Lestari et al., 2020).

Menurut Hasibuan et al. (2018), kesejahteraan karyawan dapat didefinisikan sebagai bentuk kompensasi tambahan yang diberikan oleh perusahaan di luar gaji pokok, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Bentuk kesejahteraan ini mencakup berbagai aspek, seperti tunjangan kesehatan, fasilitas kerja, insentif, hingga lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung perkembangan karier karyawan. Pemberian kesejahteraan ini merupakan bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Sementara itu, Saidah (2021) mengemukakan bahwa kesejahteraan karyawan juga memiliki dampak yang lebih luas terhadap aspek sosial dan ekonomi. Karyawan yang sejahtera akan memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta mengurangi kesenjangan sosial di tempat kerja maupun di masyarakat. Dengan adanya kesejahteraan yang memadai, perusahaan dapat mencegah terjadinya konflik internal yang disebabkan oleh ketimpangan ekonomi antar karyawan.

Makutika et al. (2018) menambahkan bahwa kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja karyawan, tetapi juga sebagai sarana untuk mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Ketika karyawan merasa dihargai dan mendapatkan fasilitas yang mendukung kesejahteraan mereka, mereka cenderung lebih loyal terhadap perusahaan dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, Hasibuan (2020) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan menjadi salah satu indikator keberhasilan dalam meningkatkan kualitas hidup, karena kesejahteraan memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan dasar dan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan faktor kunci dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Ketika karyawan merasa aman secara finansial, mendapatkan fasilitas yang memadai, serta memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin mencapai kesuksesan jangka panjang perlu mengembangkan strategi kesejahteraan yang tidak hanya berfokus pada kompensasi materi, tetapi juga pada aspek psikologis, sosial, dan profesional karyawan.

2.1.2 Aspek-Aspek Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan harmonis. Karyawan yang merasa sejahtera cenderung memiliki tingkat motivasi dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan, sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaannya. Kesejahteraan ini tidak hanya mencakup aspek materi, tetapi juga mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi kualitas hidup karyawan, baik secara fisik, psikologis, maupun sosial.

2.1.2.1 Kesejahteraan Finansial

Kesejahteraan finansial berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan melalui kompensasi yang diterima dari perusahaan. Kompensasi ini mencakup gaji pokok, tunjangan, insentif, dan bonus yang diberikan berdasarkan kinerja atau pencapaian tertentu (Arafat, 2022). Pemberian gaji yang layak dan kompetitif sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja serta mencegah ketidakpuasan yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas atau bahkan turnover karyawan.

Selain itu, kesejahteraan finansial tidak hanya berkaitan dengan jumlah gaji yang diterima, tetapi juga dengan kepastian jangka panjang, seperti asuransi kesehatan, dana pensiun, dan fasilitas pinjaman karyawan. Dengan adanya dukungan finansial dari perusahaan, karyawan dapat merasa lebih aman dan fokus terhadap pekerjaannya tanpa terbebani oleh masalah keuangan pribadi.

2.1.2.2 Kesejahteraan Fisik

Aspek kesejahteraan fisik berhubungan dengan kondisi kesehatan dan lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta mendukung kesehatan fisik sangat penting dalam menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Wardani et al., 2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan fisik mencakup ergonomi tempat kerja, kebersihan dan keamanan lingkungan kerja, serta program kesehatan yang diberikan oleh perusahaan. Misalnya, perusahaan dapat menyediakan fasilitas olahraga, pemeriksaan kesehatan berkala, dan pelatihan keselamatan kerja untuk memastikan karyawan tetap dalam kondisi fisik yang optimal.

Selain itu, kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan antara waktu kerja dan istirahat juga berperan dalam menjaga kesejahteraan fisik karyawan. Jam kerja yang terlalu panjang tanpa istirahat yang cukup dapat

meningkatkan risiko kelelahan dan gangguan kesehatan yang berdampak negatif pada kinerja karyawan.

2.1.2.3 Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis mencakup kesehatan mental dan emosional karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Faktor-faktor seperti tingkat stres, kepuasan kerja, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi sangat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan (Wahdiniawati, 2024). Lingkungan kerja yang penuh tekanan tanpa dukungan yang memadai dapat meningkatkan risiko stres dan burnout, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang mendukung kesehatan mental, misalnya dengan menyediakan layanan konseling, program kesehatan mental, serta menciptakan budaya kerja yang menghargai kesejahteraan emosional karyawan.

Selain itu, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan juga dapat membantu mengurangi tekanan psikologis di tempat kerja. Ketika karyawan merasa didengar dan dihargai, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2.1.2.4 Kesejahteraan Sosial

Kesejahteraan sosial mengacu pada hubungan interpersonal yang dimiliki karyawan di tempat kerja, baik dengan rekan kerja maupun atasan. Hubungan kerja yang harmonis dan dukungan sosial yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif (Wahdiniawati, 2024). Interaksi sosial yang sehat memungkinkan karyawan untuk merasa diterima dan dihargai dalam timnya. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong kesejahteraan sosial dengan mengadakan kegiatan seperti team building, acara perusahaan, atau pelatihan kerja kelompok yang dapat mempererat hubungan antar karyawan.

Dengan demikian, karyawan tidak hanya merasa nyaman dalam bekerja, tetapi juga memiliki semangat kerja yang lebih tinggi.

Selain itu, budaya kerja yang inklusif dan terbuka juga berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan sosial. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat bekerja dalam lingkungan yang mendukung tanpa adanya diskriminasi atau konflik interpersonal, mereka akan lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaannya.

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan, yaitu:

2.1.3.1 Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun prinsip ekonomi tidak sepenuhnya dapat diterapkan secara mutlak dalam bidang ketenagakerjaan, hukum penawaran dan permintaan tetap memiliki pengaruh. Jika suatu pekerjaan memerlukan keterampilan tinggi namun hanya tersedia sedikit tenaga kerja dengan kualifikasi tersebut, maka kesejahteraan cenderung lebih tinggi. Sebaliknya, jika jumlah tenaga kerja melimpah untuk suatu posisi, kesejahteraan yang diberikan cenderung lebih rendah.

2.1.3.2 Organisasi buruh

Keberadaan serta kekuatan serikat pekerja juga mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan. Jika serikat pekerja memiliki posisi tawar yang kuat, maka kesejahteraan karyawan dapat meningkat. Sebaliknya, jika serikat pekerja lemah atau tidak ada, maka kesejahteraan karyawan cenderung lebih rendah.

2.1.3.3 Kemampuan perusahaan dalam membayar

Meskipun serikat pekerja dapat mengajukan tuntutan kesejahteraan yang lebih tinggi, realisasinya tetap bergantung pada kemampuan finansial perusahaan. Bagi perusahaan, kesejahteraan karyawan merupakan bagian

dari biaya operasional. Jika kesejahteraan terlalu tinggi hingga menyebabkan kerugian, perusahaan tidak akan mampu menyediakan fasilitas tersebut.

2.1.3.4 Produktivitas karyawan

Kesejahteraan sering kali dikaitkan dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi produktivitas karyawan, maka seharusnya kesejahteraan yang diterima juga lebih besar. Namun, terdapat tantangan dalam menentukan metode pengukuran produktivitas yang disepakati bersama.

2.1.3.5 Biaya hidup

Faktor lain yang berperan adalah tingkat biaya hidup. Di daerah dengan biaya hidup tinggi, seperti kota-kota besar, kesejahteraan karyawan biasanya juga lebih tinggi. Dengan kata lain, biaya hidup menjadi batas minimum kesejahteraan yang diterima karyawan.

2.1.3.6 Peran pemerintah

Pemerintah turut berkontribusi dalam menentukan tingkat kesejahteraan melalui kebijakan dan regulasi yang diberlakukan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Khair (2018), lingkungan kerja merupakan segala hal yang terdapat di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi cara pegawai melaksanakan tugas yang diamanahkan oleh perusahaan. Selain itu, terdapat pendapat lain yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang memiliki pengaruh signifikan dalam pembentukan perilaku individu di dalam organisasi dan juga berdampak pada prestasi organisasi. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non-fisik (Handayani, 2019).

Selanjutnya, Rahayu dan Rushadiyati (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja,

baik secara fisik maupun non-fisik, yang mempengaruhi pelaksanaan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga berdampak positif pada kepuasan kerja yang dapat diperoleh. Pendapat lainnya menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat di mana para pekerja dapat beroperasi secara optimal untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan (Sedarmayanti dan Rahadian, 2018).

Elizar dan Tanjung (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala kondisi yang ada di sekitar para pekerja yang, baik secara langsung maupun tidak langsung, dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diamanahkan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan menumbuhkan semangat dan gairah kerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat mengurangi daya semangat dan gairah kerja tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor penting dalam organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku dan prestasi individu, serta prestasi keseluruhan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang baik, baik dari segi non-fisik maupun fisik, dapat membantu menciptakan suasana yang mendukung bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan merasa nyaman serta puas dalam menjalankan tugas mereka.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Rahmanidal (2021), terdapat sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan berdampak langsung terhadap kemampuan serta kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor tersebut meliputi:

2.2.2.1 Penerangan / Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat,

banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

2.2.2.2 Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat telah setelah bekerja.

2.2.2.3 Suara bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak di kehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat di lakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat.

2.2.2.4 Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

2.2.2.5 Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta di dukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Keseluruhan faktor ini, apabila dikelola dengan baik, dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

2.3.1 Jenis-jenis lingkungan kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

2.3.1.1 Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. 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.

2.3.1.2 Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan krestivitas. kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.4.1 Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 2.4.1.1 Penerangan / Cahaya, penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing- masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.
- 2.4.1.2 Suhu udara, temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab turunnya motivasi kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan dalam melakukan proses produksi.
- 2.4.1.3 Kebisingan, karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja. suasana bising yang berasal dari dalam dan luar ruangan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.
- 2.4.1.4 Kebersihan, kebersihan yang ada disekitar lingkungan dapat mempengaruhi tingkat konsentrasi dan kenyamanan para karyawan. lingkungan yang bersih, kualitas udara, tanpa adanya sampah yang berserakan dan tidak menimbulkan bau, dapat mempengaruhi konsentrasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 2.4.1.5 Keamanan Kerja, keamanan kerja merupakan aspek yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2.4.1.6 Warna, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pewarnaan yang harmonis disekitar lingkungan atau dinding ruang kerja karyawan serta disukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa

dampak yang positif bagi karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat dalam melakukan pekerjaan.

2.3 Prestasi Kerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Terdapat hubungan yang erat antara prestasi kerja karyawan dan motivasi untuk berprestasi, di mana semakin tinggi pencapaian kerja seorang karyawan, semakin meningkat pula kinerjanya. Tingkat prestasi karyawan umumnya diukur berdasarkan target kerja yang berhasil diselesaikan tepat waktu.

Secara konseptual, prestasi kerja sering dikaitkan dengan istilah *performance*, yang merujuk pada capaian atau *achievement*. Menurut Sutrisno (2017), prestasi kerja merupakan hasil yang diperoleh berdasarkan evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Kualitas dan hasil kerja yang optimal tidak terlepas dari kontribusi karyawan serta peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Prestasi kerja yang maksimal hanya dapat dicapai melalui manajemen yang efektif dan pendekatan yang sistematis.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari serangkaian proses kerja yang dilakukan individu atau kelompok, dengan pencapaian yang memenuhi standar serta kriteria yang telah ditetapkan.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh dua aspek utama, yaitu motivasi berprestasi dan kecakapan individu. Karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung berupaya memberikan hasil terbaik dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Listyanti & Dewi (2019), motivasi ini berperan sebagai pendorong utama bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Mangkunegara dalam Maulida (2021) mengidentifikasi dua faktor utama yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu:

2.3.2.1 Faktor Kemampuan

Kemampuan individu dalam bekerja dapat dikategorikan menjadi kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ). IQ berkaitan dengan kemampuan berpikir dan menalar, sedangkan EQ mencakup keterampilan mengenali serta mengendalikan emosi. Karyawan dengan IQ dan EQ di atas rata-rata, didukung oleh pendidikan yang memadai serta keterampilan kerja yang baik, cenderung lebih mudah meningkatkan prestasi kerjanya.

2.3.2.2 Faktor Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan dorongan internal yang memengaruhi sikap karyawan dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Motivasi ini membentuk perilaku yang lebih terarah, di mana karyawan dengan mental dan sikap positif cenderung bekerja secara optimal untuk mencapai hasil terbaik.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari dorongan internal individu untuk mencapai standar keunggulan. Semakin tinggi motivasi seseorang, semakin kuat pula kecenderungan untuk berprestasi. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam mendukung produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung dapat berdampak negatif pada hasil kerja yang dicapai.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari kata “motif” yang berarti segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia motivasi didefinisikan sebagai dorongan yang timbul pada diri

seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu (Setiawan 2017).

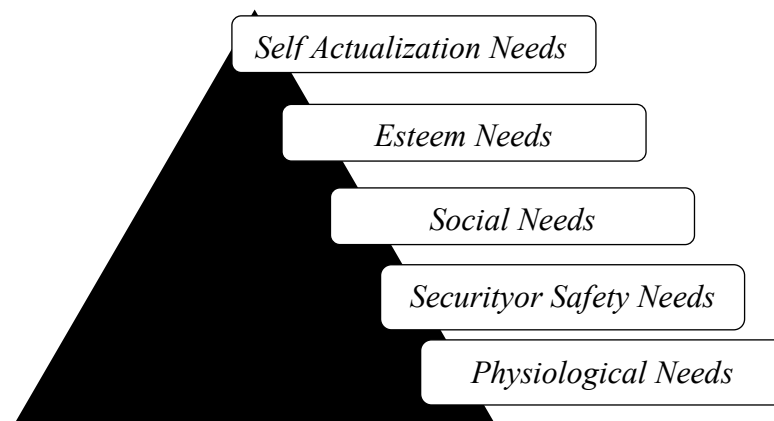
Motif disini dapat dibedakan menjadi tiga macam yaitu (1) motif biogenetis, yaitu motif-motif yang berasal dari kebutuhan-kebutuhan organism demi kelanjutan hidupnya; (2) motif sosiogenetis, yaitu motif motif yang berkembang berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang tersebut berada. Jadi motif ini tidak berkembang dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh lingkungan kebudayaan setempat; (3) motif teologis, dalam motif ini manusia adalah sebagai makhluk yang berkebutuhan, sehingga ada interaksi antara manusia dengan Tuhan-Nya, seperti ibadahnya dalam kehidupan sehari-hari (Uno, 2016).

Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa seseorang melakukan aktivitas selalu didorong oleh adanya faktor-faktor kebutuhan biologis, insting, unsur-unsur kejiwaan yang lain serta adanya pengaruh perkembangan budaya manusia. Faktor-faktor itu tidak dapat dipisahkan dari soal kebutuhan dalam arti luas, baik kebutuhan yang bersifat biologis maupun psikologis. Kebutuhan ini timbul karena adanya keadaan yang tidak seimbang, tidak serasi atau rasa ketegangan yang menuntut suatu kepuasan. Jika sudah seimbang dan terpenuhi pemuasannya maka tercapailah suatu kebutuhan yang diinginkan.

2.4.2 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi Abraham Maslow dinamakan dengan “*A Theory of Human Motivation*”. Teori hierarki kebutuhan adalah mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Abraham Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah tercapai, muncullah kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima (Nusran, 2019). Dasar dari teori ini adalah:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), meliputi rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lainnya. Kebutuhan fisiologis memiliki prioritas tertinggi dalam hirarki Maslow, seorang yang beberapa kebutuhannya tidak terpenuhi secara umum akan melakukan berbagai upaya untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya.
- b. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan (*Securityor Safety Needs*), meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional. Kebutuhan akan rasa aman ini biasanya terpuaskan pada orang-orang yang sehat dan normal. Seseorang yang tidak aman akan merasakan kekhawatiran yang berlebihan, berbeda dengan orang yang merasa aman dia akan cenderung santai tanpa ada kecemasan berlebihan
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), kebutuhan ini meliputi memberi dan menerima kasih saying, perasaan dimiliki dan hubungan yang berarti dengan orang lain, kehangatan, persahabatan, serta mendapat tempat atau diakui dalam keluarga, kelompok dan lingkungan sosialnya (Ndari Dkk., 2018).
- d. Kebutuhan Penghargaan (*Eksteem Needs*), meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan prestasi, serta penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Aktualisasi Diri (*Needs for Self Actualization*), dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri (Suriyanto, 2021). Seseorang yang teraktualisasi dirinya akan mempunyai kepribadian multi dimensi yang matang. Sering mampu mengasumsi dan menyelesaikan tugas yang banyak, mencapai pemenuhan kepuasan dari pekerjaan yang dikerjakan dengan baik, dan tidak tergantung secara penuh pada opini orang lain.



Gambar 2. 1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Setiap Individu secara normal memuaskan kira-kira 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk saling memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% dari aktualisasi diri (Toharudin, 2020). Persepsi seseorang yang termotivasi akan siap bereaksi. Bagaimana individu itu bertindak akan dipengaruhi oleh persepsi mengenai situasi yang dihadapinya. Dua orang dalam kondisi motivasi yang sama dan tujuan yang sama dan tujuan yang sama mungkin bertindak secara berbeda karena persepsi mereka terhadap situasi itu berbeda.

2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merujuk pada beberapa studi terdahulu yang memiliki relevansi kuat dengan topik kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, motivasi, dan prestasi kerja. Secara umum, hasil-hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kesejahteraan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai, meskipun terdapat variasi pada pendekatan dan konteks industrinya.

Yang membedakan penelitian ini adalah objek dan konteksnya, yaitu pada sektor UMKM bidang kuliner Rengginang di Situbondo. Penelitian sebelumnya sebagian besar berfokus pada sektor formal berskala besar. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan skala Likert untuk mengukur persepsi responden.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul	Metode	Hasil Utama	Keterkaitan Dengan Penelitian Ini
1	Ronalddo & Rizqi (2023)	Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Jaya Gung	Kuantitatif (regresi linear berganda) Kuesioner tertutup (Likert 5 poin)	Semua variabel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Mendukung variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja
2	Lasa & Srimulyani (2023)	Peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kompensasi	Kuantitatif Deskriptif dan Verifikatif kuesioner dengan skala Likert	Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja	Menguatkan peran motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja

3	Khairaning sih & Sobirin (2022)	Pengaruh iklim organisasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening	Kuantitatif Asosiatif (SEM- PLS) Kuesioner skala Likert 1–5	Motivasi memediasi hubungan iklim organisasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja	Memberikan perspektif tambahan tentang variabel lingkungan kerja dan motivasi
4	Pitriani & Mubarok (2023)	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bersama Zatta Mulya	Kuantitatif Deskriptif Asosiatif Kuesioner (Likert scale)	Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivita s kerja	Relevan karena menunjukkan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja
5	Adriani et al. (2023)	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap motivasi	Kuantitatif, Kuesioner (Likert), disebar secara langsung	Motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Memperkuat hubungan motivasi sebagai variabel penguat dalam

		serta dampaknya pada kinerja pegawai		terhadap kinerja	kinerja
6	Nurrahmah , Sumastuti & Violinda (2024)	Motivasi sebagai mediasi antara K3, lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan	Kuantitatif Verifikatif (SEM-AMOS) Kuesioner online dengan skala Likert	Motivasi memediasi pengaruh K3, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja	Menunjukkan peran motivasi sebagai variabel penguat/moderator
7	Juwita, Adnyani & Wibawa (2024)	Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	Kuantitatif Asosiatif (SEM-PLS) Kuesioner skala Likert (manual & online)	Kepuasan kerja memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen	Menambah referensi tentang variabel mediasi/moderator dalam hubungan organisasi
8	Pratiwi & Firgiyani (2021)	Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan terhadap Semangat	Kuantitatif, Path Analysis	Motivasi & kesejahteraan berpengaruh positif	Menguatkan pengaruh kesejahteraan terhadap prestasi kerja

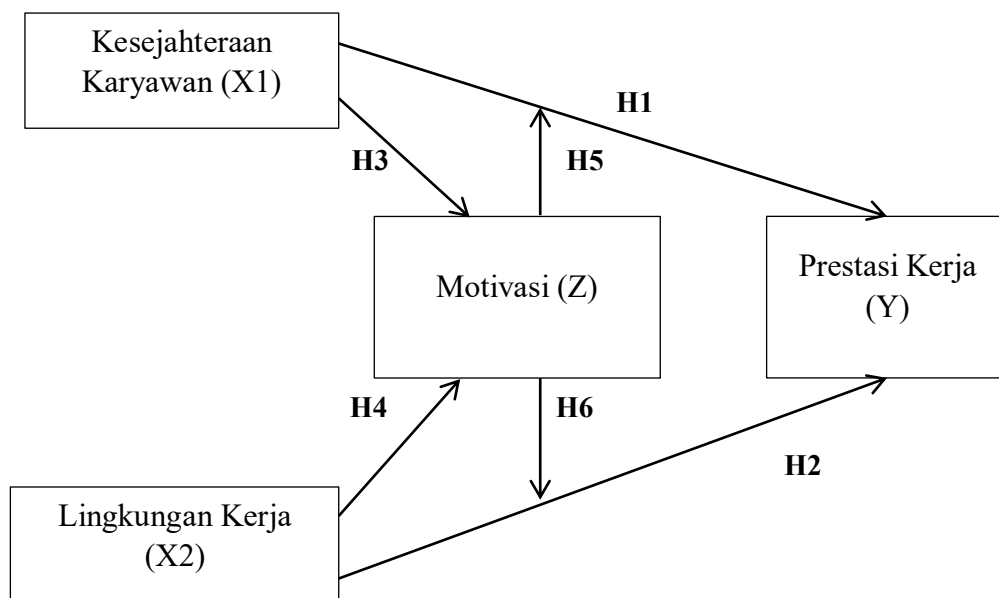
		Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja		terhadap semangat dan kinerja	
9	Jaenab et al. (2023)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Prestasi Kerja	Kuantitatif, Regresi Linear Berganda	Hanya dukungan organisasi yang signifikan berpengaruh	Menyoroti faktor eksternal terhadap prestasi kerja
10	Putri (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Prestasi Kerja	Kuantitatif, Path Analysis	Motivasi memediasi pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja	Menguatkan peran motivasi sebagai variabel mediasi
11	Wandansari (2017)	Hubungan Persepsi Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja	Kuantitatif, Korelasi	Ada korelasi positif yang signifikan	Memperkuat pentingnya kesejahteraan dalam konteks kerja

12	Rahmiati (2018)	Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman terhadap Prestasi Kerja	Kuantitatif, Regresi Berganda	Kedua variabel berpengaruh positif	Relevan dalam konteks SDM & prestasi kerja
13	Sakban (2017)	Pengaruh Loyalitas terhadap Prestasi Kerja	Kuantitatif, Korelasional	Ada hubungan positif yang kuat	Faktor internal memengaruhi kinerja karyawan
14	Mahesa (2024)	Pengaruh Kesejahteraan, Lingkungan Kerja, Pelatihan terhadap Kinerja	Kuantitatif, Regresi Linear	Semua variabel berpengaruh signifikan	Relevan langsung dengan variabel utama penelitian ini
15	Sunarni (2023)	Pengaruh Kesejahteraan dan Kompensasi terhadap Kinerja	Mix Method (Survei & Wawancara)	Kesejahteraan dan kompensasi meningkatkan motivasi dan kinerja	Memperkuat hubungan antara kesejahteraan & kinerja

Berdasarkan uraian tersebut, research gap dalam penelitian ini adalah terbatasnya studi yang secara spesifik mengkaji pengaruh kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dalam konteks UMKM di daerah

Situbondo. Selain itu, belum banyak penelitian yang menggali secara mendalam pengalaman subjektif karyawan mengenai bagaimana mereka menafsirkan kesejahteraan dan kondisi lingkungan kerja yang mereka alami sehari-hari. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya mengukur hubungan antarvariabel secara statistik, tetapi juga mengeksplorasi makna dan pengalaman kerja karyawan secara lebih luas sebagai kontribusi ilmiah yang baru dalam literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks UMKM.

2.6 Metode Konseptual



Gambar 2. 2 Metode Konseptual

2.7 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan.

Hipotesis yang dapat ditemukan sebagai berikut :

H1) Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Prestasi Kerja

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam menunjang peningkatan prestasi kerja, karena kesejahteraan yang baik dapat

memberikan rasa aman, nyaman, dan motivasi kerja bagi karyawan. Hasibuan (2020) menyatakan bahwa kesejahteraan adalah faktor yang mampu memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan sehingga dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal. Perusahaan tidak hanya berkewajiban memberikan kesejahteraan sebagai bentuk tanggung jawab sosial, tetapi juga sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas perusahaan. Penelitian oleh Lestari et al. (2020) menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil serupa juga ditemukan dalam studi oleh Siregar dan Sembiring (2021), yang menegaskan bahwa peningkatan kesejahteraan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan cenderung memiliki karyawan yang lebih loyal, termotivasi, dan produktif.

H2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja, yang merupakan hasil dari proses kerja atau kinerja yang dilakukan, sangat bergantung pada kondisi lingkungan tempat karyawan menjalankan tugasnya. Ketika lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar rekan kerja berlangsung lancar, karyawan cenderung menunjukkan proses kerja yang baik, yang pada akhirnya menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja, yang berdampak pada penurunan prestasi kerja (Hanggondosari & Wibowo, 2024). Aspek-aspek lingkungan kerja seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, bau, dan keamanan di tempat kerja terbukti memengaruhi tingkat kinerja karyawan (Togas & Uhing, 2015).

H3) Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Motivasi

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat motivasi kerja dalam suatu organisasi. Kesejahteraan ini

mencakup berbagai aspek, seperti gaji yang layak, tunjangan, jaminan kesehatan, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan interpersonal yang harmonis. Ketika karyawan merasa sejahtera, mereka cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian oleh Zulaika (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi kerja. Dalam penelitian tersebut, motivasi berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara kesejahteraan dan semangat kerja karyawan.

Selanjutnya, Pratiwi dan Firgiyani (2021) dalam jurnal *Perwira Journal of Economics and Business* menemukan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja, yang kemudian berdampak positif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja dapat meningkat seiring dengan meningkatnya kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan. Dalam konteks UMKM, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan menjadi krusial. Kesejahteraan yang baik tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga dapat menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Nasution (2020) yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi dan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Organisasi, termasuk UMKM Rengginang di Situbondo, perlu memperhatikan aspek kesejahteraan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan dalam mencapai kinerja optimal.

H4) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat

dan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi kerja. Menurut Matualaga et al. (2024), lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan minim gangguan seperti kebisingan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado.

Studi lain oleh Barri et al. (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah, dengan hasil bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penelitian oleh Rahayu (2020) di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri juga mendukung temuan ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 77,9%. Artinya, lingkungan kerja memengaruhi motivasi karyawan sebesar 77,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari berbagai penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi, termasuk UMKM Rengginang di Situbondo, untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

H5) Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Prestasi Kerja dengan Motivasi sebagai Moderasi

Kesejahteraan karyawan adalah faktor krusial yang memengaruhi prestasi kerja. Kesejahteraan ini mencakup aspek finansial, kesehatan, serta lingkungan kerja yang kondusif. Ketika kesejahteraan karyawan terjaga dengan baik, hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Namun, pengaruh kesejahteraan terhadap prestasi kerja tidak selalu bersifat langsung. Motivasi kerja berperan sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau bahkan memperlemah

hubungan antara kesejahteraan dan prestasi kerja. Artinya, tingkat motivasi karyawan menentukan seberapa besar kesejahteraan berdampak pada prestasi kerja. Jika motivasi tinggi, pengaruh positif kesejahteraan terhadap prestasi kerja akan semakin kuat. Sebaliknya, jika motivasi rendah, pengaruh tersebut bisa menjadi lebih lemah. Menurut Megawati (2017), menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan, yang meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan. Motivasi kerja berperan dalam memperkuat pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja.

Sebagai contoh dalam konteks UMKM Rengginang di Situbondo, peningkatan kesejahteraan karyawan memang berpotensi meningkatkan prestasi kerja. Namun, untuk mencapai hasil optimal, manajemen harus juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi, seperti memberikan pengakuan, menyediakan kesempatan pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Dengan demikian, pengelolaan kesejahteraan karyawan yang disertai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja secara efektif akan berdampak signifikan pada peningkatan prestasi kerja karyawan secara keseluruhan. Motivasi tidak hanya memperkuat hubungan tersebut tetapi menjadi kunci untuk maksud optimalisasi kinerja dalam suatu organisasi atau UMKM.

H6) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi

Lingkungan kerja merupakan aspek yang mencakup unsur fisik dan psikologis yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kinerja pegawai. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila mampu mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal, serta menciptakan kondisi yang sehat, aman, dan nyaman (Wursanto, 2009). Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Hidayat, 2019).

Prestasi kerja merupakan hasil dari proses kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Prestasi kerja yang optimal akan tercapai jika karyawan merasa sejahtera dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Namun demikian, hubungan ini dapat diperkuat atau diperlemah oleh faktor motivasi kerja sebagai variabel moderasi.

Motivasi berperan penting dalam menentukan tingkat semangat dan dorongan individu untuk mencapai tujuan kerja. Dalam konteks ini, motivasi dapat memoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung tetap menunjukkan kinerja yang baik, bahkan ketika kondisi lingkungan kerja kurang optimal (Sari & Santosa, 2020).

Dengan demikian, motivasi sebagai variabel moderasi dapat meningkatkan atau menurunkan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian ini, motivasi digunakan untuk melihat apakah hubungan antara variabel bebas dan terikat menjadi lebih kuat atau lebih lemah tergantung pada tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

2.7 Teori yang Mendukung Penelitian

2.7.1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow (1943) mengemukakan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan yang harus dipenuhi secara bertahap:

- A. Kebutuhan fisiologis: Kebutuhan dasar seperti gaji yang layak, fasilitas kerja yang memadai, makanan, dan tempat tinggal.
- B. Kebutuhan keamanan: Jaminan kerja, tunjangan kesehatan, dan lingkungan kerja yang aman.
- C. Kebutuhan sosial: Hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, serta rasa memiliki dalam organisasi.
- D. Kebutuhan penghargaan: Pengakuan atas kinerja, promosi, dan bonus.
- E. Kebutuhan aktualisasi diri: Kesempatan untuk berkembang, pelatihan, dan jenjang karier.

Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini secara berjenjang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Misalnya, ketika kebutuhan fisiologis dan keamanan terpenuhi, karyawan akan lebih fokus pada hubungan sosial dan pencapaian prestasi kerja yang lebih tinggi. Penerapan teori Maslow dalam perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.7.2 Teori Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg (1959) memperkenalkan Teori Dua Faktor yang membedakan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja:

A. Faktor Motivasi (*Motivator Factors*):

Faktor intrinsik yang meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi karyawan, seperti pencapaian kerja, penghargaan dan pengakuan, tanggung jawab yang diberikan, serta peluang pengembangan dan promosi.

B. Faktor Higiene (*Hygiene Factors*):

Faktor ekstrinsik yang tidak meningkatkan motivasi tetapi dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak terpenuhi, seperti gaji dan tunjangan, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja.

Herzberg menekankan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus fokus pada faktor motivasi, sementara faktor higiene harus dikelola untuk mencegah ketidakpuasan. Dengan memahami perbedaan antara faktor motivator dan faktor higiene, manajemen dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.