# **BAB II**

# **TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagi individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

**Menurut Marwansyah (Burhanuddin, 2015:28), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.**

**Menurut Edwin B. Flippo (Burhanuddin, 2015:27), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.**

Dari pengertian-pengertian manajemen sumber daya manusia diatas, maka dapat dikatakan bahwa :

1. manajemen sumber daya manusia terdapat macam-macam fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.
2. Manajemen sumber daya manusia meliputi pengarahan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.
3. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dilakukan untuk mencapai tujuan individu, perusahaan atau organisasi dan masyarakat

Jika perusahaan sudah menerapkan manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang dibutuhkan kepada pegawai, maka akan terciptanya lingkungan kerja pada perusahaan yang baik sehingga kenyamanan, dan kebutuhan para pegawai dapat terpenuhi yang akhirnya akan berdampak baik terhadap kinerja pada karyawan.

* 1. **Lingkungan Kerja**

**Menurut Edy Sutrisno (Prayudi, 2017 : 23), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.**

**Adapun pengertian lain tentang Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.** **Hal ini penting untuk diperhatikan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.**

**Adapun pendapat lain menurut Menurut Alex S. (dalam Hidayat & Taufiq, 2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.**

**Menurut Ahyari (Ferawati, 2017 : 1) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.**

Lingkungan sendiri mempunyai arti suatu lokasi, tempat. Jadi lingkungan kerja adalah suatu lokasi atau tempat untuk melakukan aktifitas kegiatan atau pekerjaan. Suatu tempat atau lokasi dimana seseorang melakukan suatu pekerjaan yang hendaknya membuat pekerja tersebut merasa aman dan dan tidak merasakan canggung dalam melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya.

Dilihat dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli yang sudah diuraikan di atas, maka konsep yang digunakan penulis untuk penelitian ini merujuk pada salah satu konsep yang dikemukakan oleh **Sedarmayanti (2017) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan,** penjelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di Adieu *Café*, dimana pegawai merasa bahwa fasilitas yang diberikan kurang memadai, sehingga menyebabkan terhambatnya proses aktivitas pekerjaan.

* + 1. **Indikator Lingkungan Kerja**

**Menurut Robbins (2013) indikator-indikator yang terdapat di lingkungan kerja, yaitu :**

1. **Suhu Udara**

**Dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.**

1. **Kebisingan**

**Suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.**

1. **Penerangan**

**Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.**

1. **Mutu Udara**

**Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.**

1. **Keamanan ditempat kerja**

**Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.**

**Menurut Sedarmayanti (2011) indikator dari lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.**

**Berikut adalah indikator-indikator pada lingkungan kerja yang mengkutip dari jurnal Muchamad Ressa Farizki dan Aniek Wahyuti (2017 : 3) sebagai berikut :**

1. **Penerangan**
2. **Suhu udara**
3. **Suara bising**
4. **Penggunaan warna**
5. **Ruang gerak yang diperlukan**
6. **Keamanan kerja**
7. **Hubungan Karyawan**

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai Lingkungan Kerja, kemudian dengan merujuk kepada salah satu indikator dari **Sedarmayanti (2011:26), yang sesuai dengan objek penelitian pada organisasi yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja non-fisik Yang memiliki arti sebagai berikut:**

1. **Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan yang bersifat fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:**
2. **Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan pegawai tersebut. (Contohnya seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).**
3. **Lingkungan perantara atau lingkungan umum (non fisik) dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: penerangan, temperature, kebersihan, sirkulasi udara, kebisingan, tata ruang, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, keamanan, dan lain-lain”.**
4. **Lingkungan Kerja Non-Fisik**

**Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2011:31), mengemukakan bahwa: "lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".**

Berdasarkan kedua definisi indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Penerangan Cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat penting manfaatnya, guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

1. Suhu Udara

Dalam keadaan normal, 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.

1. Kebersihan

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

1. Kebisingan Di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena teruatama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebakan kematian.

1. Peralatan kantor memadai

Peralatan kantor yang memadai akan mempermudah bagi para pegawai dalam bekerja, sehingga dapat mempercepat tujuan perusahaan tercapai. (Sedarmayanti 2001)

1. Tata warna di tempat kerja

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya.

1. Keamanan Tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

1. Hubungan antar rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubunganyang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Hubungan antara atasan dengan bawahan

Hubungan secara harmonis antar atasan dan bawahan akan menyebabkan pegawai bekerja dengan semangat yang tinggi dan akan loyal terhadap perasaan.

* + 1. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga difaktai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai.

**Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik langsung atau tidak langsung, lingkungan kerja itu sendiri mencakup beberapa faktor (Sri Widodo, 2015). Selanjutnya Sri Widodo (2015) menyatakan ada beberapa fator yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan yaitu:**

1. **Lingkungan Kerja Non Fisik:**
2. **Penerangan cahaya ditempat kerja**
3. **Temperatur di tempat kerja**
4. **Kelembapan di tempat kerja**
5. **Sirkulasi udara ditempat kerja**
6. **Kebisingan ditempat kerja**
7. **Getaran mekanisme di tempat kerja**
8. **Bau-bauan ditempat kerja**
9. **Tata warna di tempat kerja**
10. **Dekorasi ditempat kerja**
11. **Keamanan ditempat kerja**
12. **Lingkungan Kerja Non Fisik Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2013) adalah:**
13. **Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikang pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.**
14. **Kerjasama antara kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasamanyang baik diantara kelompok yang ada.**
15. **Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunkasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.**
    * 1. **Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

**Menurut Sedarmayanti, menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :**

1. **Lingkungan Kerja Fisik**

**Menurut Sedarmayanti (Lestary & Harmon, 2017 : 97) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik di tempat karyawan berkerja sanganlah penting untuk meningkatkan kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan kesehatan karyawan.**

1. **Lingkungan Kerja Non Fisik**

**Menurut Sedarmayanti (Lestary & Harmon, 2017 : 97) lingkungan kerja non-fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antara sesama karyawan atau hubungan horizon.**

**Menurut Robbins (Lestary & Harmon, 2017 : 97) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu penerangan, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, dan kebisingan. Sedangkan faktor lingkungan kerja non-fisik adalah suatu faktor yang kondisi hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan antara sesama karyawan yang dapat mempengaruhi suasana kerja dan kinerja karyawan.**

Lingkungan kerja yang kondusif tentunya akan memicu kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan bagus maka diharapkan produktifitas kerjanya juga maksimal. Selanjutnya akan dibahas tentang kinerja karyawan.

* 1. **Kinerja**

**Menurut Mangkunegara (Prayudi, 2017 : 23) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.**

**Menurut Sutrisno (Prayudi, 2017 : 23) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.**

**Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2015).**

Dilihat dari beberapa definisi yang sudah di uraikan di atas, maka definisi yang digunakan peneliti untuk penelitian ini merujuk pada salah satu konsep yang dikemukakan oleh **Sutrisno (2011) yang mengatakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.** Penjelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di Adieu *Café.* Dimana hasil dari realisasi kinerja yang diberikan oleh pegawai dinilai masih kurang yang artinya persyaratan-persyaratan pekerjaan belum tercapai.

* + 1. **Indikator Kinerja**

Untuk melihat suatu kinerja yang diberikan oleh pegawai maksimal atau tidaknya, maka suatu organisasi sebaiknya menetapkan penilaian berdasarkan indikator-indikatornya sebagai standar pengukur Kinerja tersebut. **Menurut Bernardin dan Russel (Lestary & Harmon, 2017 : 99), ada enam kategori hasil yang digunakan untuk mengukur nilai kinerja pegawai atau fungsi pekerjaan, yaitu :**

1. **Kualitas**

**Seberapa baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kemampuan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.**

1. **Kuantitas**

**Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai rupiah, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.**

1. **Ketepatan waktu**

**Seberapa baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diperoduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimumkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.**

1. **Ekeftivitas biaya**

**Seberapa baik sumber daya organisasi dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.**

1. **Kebutuhan untuk supervisi**

**Seberapa baik seseorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.**

1. **Dampak interpersonal/kontekstual kinerja**

**Seberapa baik karyawan meningkatkan harga-diri, itikad baik, dan kerjasama antara sesama karyawan dan bawahan.**

* + 1. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

**Menurut pendapat Davis (Mangkunegara, 2013) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).**

**Mathis dan Jackson (2011) menyatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut adalah :**

1. **Kemampuan individu melakukan pekerjaan**
2. **Usaha yang dilakukan karyawan**
3. **Dukungan dari organisasi**
   1. **Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1** **Penelitian Terdahulu Mengenai Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

| **No** | | **Peneliti dan Judul Penelitian** | |
| --- | --- | --- | --- |
| **1** | | Apfia Ferawati – *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* **(2017)** | |
| **Persamaan** | | | **Perbedaan** |
| * 1. Sama-sama membahas tentang Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan   2. Metode penelitian yang digunakan yaitu sama menggunakan metode penelitian kuantitatif | | | 1. Apfia Menggunakan tiga variabel penelitian yaitu X1 (Lingkungan kerja) dan X2 (Disiplin kerja) terhadap Y (Kinerja), sedangkan peneliti menggunakan dua variabel penelitian yaitu Variabel X (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja karyawan) 2. Teknik pengumpulan data tentang penetuen respondennya yang digunakan Apfia yaitu teknik sample 3. Sedangkan Peneliti teknik pengumpulan data menggunakan teknik sensus |
| **2.** | | Ilham Nuryasin, Mochammad Al Musadieq Ika Ruhana - *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)* **(2016)** | |
| **Persamaan** | | | **Perbedaan** |
| * + 1. Sama sama membahas tentang Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan     2. Pendekatan penelitian yang digunakan pendekatan kuantitatif | | | 1. Ilham Nuryasin Menggunakan tiga variabel penelitian yaitu variabel X1 (Lingkungan Kerja) dan X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja karyawan), sedangkan peneliti menggunakan dua variabel penelitian yaitu variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) 2. Hasil penelitian Ilham Nuryasin Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Teknik pengumpulan data yang digunakan Ilham Nuryasin yaitu teknik sampel 4. Sedangkan peneliti menggunakan teknik sensus |
| **3** | Lyta Lestary, Harmon – *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero)* **(2017)** | | |
| **Persamaan** | | | **Perbedaan** |
| 1. Hanya menggunakan dua variabel yaitu X (Lingkungan Kerja terhadap Y (Kinerja Karyawan) 2. Teori Indikator Kinerja karyawan yang digunakan sama yaitu dari Sedamaryati 3. Metode Penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif 4. Hipotesis sama yaitu Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan | | | 1. Teknik pengumpulan data yang digunakan Lyta Lestary yaitu teknik sampel 2. Sedangkan peneliti, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik sensus |
| **4** | Muchammad Ressa Farizki, Aniek Wahyuti – *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSU. Bhakti Rahayu Surabaya.* **(2017)** | | |
| **Persamaan** | | | **Perbedaan** |
| 1. Sama-sama membahas tentang Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan, walaupun Ressa Farizki Variabel X1 nya membahas tentang Motivasi Kerja. Sedangkan peneliti Variabel X2 nya membahas tentang Lingkungan Kerja 2. Teori Lingkungan kerja yang digunakan sama yaitu menurut Sedamaryati 3. Metode penelitian yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif | | | 1. Ressa Farizki Menggunakan tiga variabel penelitian yaitu X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) 2. Teknik pengumpulan data yang digunakan Ressa Farizki yaitu teknik sampel 3. Sedangkan peneliti, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik sensus 4. Hasil penelitian Ressa , Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan |
| **5** | Ahmad Prayudi – *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan*  **(2017)** | | |
| **Persamaan** | | | **Perbedaan** |
| 1. Sama-sama membahas Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan, walaupun Variabel X1 yang dibahas oleh Ahmad Prayudi yaitu Kepemimpinan. Sedangkan peneliti Variabel X2 yang dibahas yaitu Lingkungan Kerja dan Variabel Y yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan 2. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif | | | 1. Ahmad Prayudi Menggunakan tiga variabel penelitian yaitu X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan), sedangkan peneliti hanya 2 variabel yaitu variabel X1 (Lingkungan kerja) terhadap Y (Kinerja karyawan). 2. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik sampel 3. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu teknik sensus 4. Hasil penelitian Prayudi Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |

***Sumber: Diolah Peneliti, 2020***

* 1. **Kerangka Berfikir**

Suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik untuk mencapai suatu tujuannya membutuhkan sumber daya yang memadai. Salah satu sumber daya paling penting yang dibutuhkan untuk berjalannya suatu perusahaan atau organisasi dengan baik adalah sumber daya manusia. Selain dibutuhkannya kuantitas sumber daya manusia, suatu perusahaan juga membutuhkan kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia agar tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan manajemen sumber daya manusia dengan baik dan benar.

**Manajemen sumber daya manusia menurut Edwin B. Flippo (Burhanuddin, 2015 : 27) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.**

**Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.**

**Menurut Sedarmayanti (2011) indikator dari lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.**

**Tabel 2****.2 Indikator lingkungan kerja**

**Sedarmayanti (2011)**

| **NO** | **KETERANGAN** | **PENJELASAN** |
| --- | --- | --- |
| 1 | Penerangan | penerangan mempunyai peran sangat penting dan mempunyai manfaat, yaitu guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. |
| 2 | Suhu udara | Suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu. |
| 3 | Kebersihan | Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. |
| 4 | Kebisingan Di Tempat Kerja | Bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebakan kematian |
| 5 | Peralatan kantor memadai | Peralatan kantor yang memadai akan mempermudah bagi para pegawai dalam bekerja, sehingga dapat mempercepat tujuan perusahaan tercapai. |
| 6 | Tata warna di tempat kerja | Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna dapat mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya. |
| 7 | Keamanan Tempat kerja | Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja |
| 8 | Hubungan antar rekan kerja | hubungan yang harmonis diantara rekan kerja dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi. |
| 9 | Hubungan antara atasan dengan bawahan | Hubungan secara harmonis antar atasan dan bawahan akan menyebabkan pegawai bekerja dengan semangat yang tinggi dan akan loyal terhadap perasaan |

***Sumber : Sedarmayanti (2011)***

**Kinerja menurut Sutrisno (Prayudi, 2017 : 23) adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.**

**Menurut Bernardin dan Russel (Lestary & Harmon, 2017 : 99), ada enam kategori hasil yang digunakan untuk mengukur nilai kinerja pegawai atau fungsi pekerjaan, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan untuk supervisi, dan kontekstual kinerja/dampak interpersonal.**

**Tabel 2****.3 Indikator kinerja**

**Bernardin dan Russel (2013)**

| **NO** | **KETERANGAN** | **PENJELASAN** |
| --- | --- | --- |
| 1 | Kualitas | Seberapa baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kemampuan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas. |
| 2 | Kuantitas | Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai rupiah, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. |
| 3 | Ketepatan waktu | Seberapa baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diperoduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimumkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain |
| 4 | Ekeftivitas biaya | Seberapa baik sumber daya organisasi dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya. |
| 5 | Kebutuhan untuk supervisi | Seberapa baik seseorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan. |
| 6 | Dampak interpersonal / kontekstual kinerja | Seberapa baik karyawan meningkatkan harga-diri, itikad baik, dan kerjasama antara sesama karyawan dan bawahan. |

***Sumber : Bernardin dan Russel (2013)***

Kerangka berfikir yang digunakan oleh peneliti dapat digambarkan sebagai berikut :

**Manajemen sumber daya manusia**

Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Edwin B. Flippo (2015)

Kinerja

(Y)

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Ekeftivitas biaya
5. Kebutuhan untuk supervisi
6. Dampak interpersonal / kontekstual kinerja

*Bernardin dan Russel (2013)*

Lingkungan Kerja

(X)

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Kebersihan
4. Kebisingan Di Tempat Kerja
5. Peralatan kantor memadai
6. Tata warna di tempat kerja
7. Keamanan Tempat kerja
8. Hubungan antar rekan kerja
9. Hubungan antara atasan dengan bawahan

*Sedarmayanti (2011)*

***Sumber: Diolah Peneliti, 2020***

**Gambar 2.1 Kerangka berfikir**

* 1. **Hipotesis**

Jika ditinjau berdasarkan tinjauan pustaka, kerangka pemikiran yang disimpulkan dalam penelitian, maka dengan demikian sesuai dengan judul peneliti yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawaan pada Adieu *Café”* dan juga sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian ini dibentuk hipotesis sebagai berikut : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Adieu *Café*.