

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada sebuah upaya untuk melakukan penelitian maka dibutuhkan sebuah panduan teori-teori serta dukungan untuk setiap hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya yang akan berkaitan dengan sebuah penelitian yang sedang dilakukan. Pustaka yang sedang dibahas yaitu mengenai referensi pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Seperti dinyatakan oleh Sugiyono (2018:52) bahwa “Teori merupakan seperangkat konstruk (konsep), definisi dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis melalui spesifikasi hubungan antar variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena dalam suatu penelitian.”

2.1.1 Pengertian Manajemen

Sebelum berbicara mengenai MSDM secara rinci, penting untuk mengetahui tentang manajemen. Beberapa ahli mendeskripsikan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni, seperti yang diungkapkan George R. Terry, yang diterjemahkan oleh Emron, Yohny Anwar (2018:4) bahwa, “Seorang manajer adalah seorang ilmuwan dan seorang seniman. Untuk situasi tertentu ilmu pengetahuan dapat mengurangi jumlah seni manajemen yang diperlukan, tetapi hal itu tidak pernah dapat mengeliminasi seni manajemen sepenuhnya. Seni manajemen senantiasa ada”. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Jadi

manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan, banyak ahli yang mengemukakan definisi mengenai manajemen, diantaranya penulis mengemukakan pengertian manajemen menurut Stephen P. Robbins & Coulter (2018:39) dalam bukunya "*management*" yang diterjemahkan oleh Harry Slamet & Ernawati Lestari yang berpendapat bahwa manajemen merupakan proses melibatkan koordinasi dan pengawasan kegiatan kerja orang lain, sehingga kegiatan mereka dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Seorang manajer harus bisa melibatkan dan memastikan bahwa, aktivitas kerja diselesaikan secara efisien dan efektif oleh karyawan yang bertanggungjawab dalam melakukannya

Schermerhorn (2017:23) yang diterjemahkan oleh M. Purnawa Putranto mengatakan bahwa manajemen adalah kegiatan dalam perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan kinerja.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2018:9) menyatakan bahwa: "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu." Pendapat para ahli mengenai manajemen yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diartikan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur penggunaan sumber daya agar efektif dan efisien dalam penggunaannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen dari para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang digunakan untuk

mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Menurut Dessler (2017:2) dalam bukunya yang berjudul *Human Resources Management* yang diterjemahkan oleh Diana Angelica membagi *management process* menjadi lima bagian, yaitu:

1. *Planning* : menetapkan tujuan, standar, mengembangkan peraturan dan prosedur, dan mengembangkan rencana.
2. *Organizing* : mengkoordinasikan pekerjaan, wewenang, dan otoritas serta komunikasi kepada bawahan.
3. *Staffing* : menentukan dan memilih karyawan, memberi kompensasi, mengevaluasi, melatih dan mengembangkan karyawan.
4. *Leading* : membuat orang lain bertanggung jawab dengan menyelesaikan tugas, dan menjaga moral dalam organisasi, serta memotivasi karyawan.
5. *Controlling* : bertujuan untuk memastikan bahwa proses telah berjalan sesuai dengan rencana dan prinsip-prinsip yang sudah ditetapkan.

Menurut Stephen P. Robbins & Judge (2018:4) yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati terdapat keahlian manajemen (*management skill*) terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Keterampilan Teknis (*Technical Skill*)

Yaitu mencakup kemampuan untuk menerapkan pengetahuan khusus kepada keahlian.

2. Keterampilan Manusia (*Human Skill*)

Merupakan kemampuan dalam berkomunikasi, memahami, memotivasi, serta mendukung orang lain baik secara individu maupun dalam kelompok.

3. Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skill*)

Merupakan kemampuan mental dalam menganalisis dan membaca situasi yang kompleks.

Kemudian menurut Stephen P. Robbins & Judge (2018:3) yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati juga menjelaskan bahwa peran manajemen terbagi dalam tiga jenis antara lain

1. Peran Interpersonal : semua manajer diharuskan untuk melaksanakan tanggung jawab yang sifatnya seremonial dan simbolis.
2. Peran Informasional : semua manajer pada tingkat tertentu, memperoleh informasi dari luar organisasi dan institusi, khususnya melalui media berita (termasuk internet) dan berbicara dengan orang lain untuk mempelajari perubahan selera masyarakat, apa yang mungkin sedang direncanakan pesaing, dan sebagainya.
3. Peran Memutuskan : Mintzberg mengidentifikasi empat peran yang membutuhkan keputusan. Dalam peran wirausaha, manajer mengawali dan mengawasi proyek-proyek baru yang akan meningkatkan kinerja organisasi.

2.1.1.2 2Unsur – Unsur Manajemen

Menurut Emron, Yohny (2018: 20) Ada beberapa unsur manajemen yang disingkat 6M (*man, money, material, machine, method, and market* adalah sebagai berikut :

1. Manusia (*Man*) : Sarana utama bagi setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu adalah manusia.
2. Uang (*Money*) : Untuk melakukan berbagai aktivitas perusahaan uang adalah salah satu hal yang sangat diperlukan untuk biaya-biaya yang dikeluarkan.
3. Bahan-bahan (*Materials*) : Bahan-bahan merupakan faktor pendukung utama dalam proses produksi, tanpa adanya bahan-bahan maka proses produksi tidak akan berjalan.
4. Mesin (*Machine*) : Dengan kemajuan teknologi, penggunaan mesin-mesin sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.
5. Metode (*Method*) : Untuk melakukan kegiatan-kegiatan agar berdaya guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan pada berbagai alternatif metode atau cara melakukan pekerjaan.
6. Pasar (*Market*) : Pasar merupakan sarana yang tidak kalah penting dalam manajemen, agar bisa dipasarkan ke masyarakat luas dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan/laba.

Berdasarkan unsur-unsur manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa 6 unsur manajemen yaitu (man, money, methods, materials, machine, market) merupakan alat pendukung didalam suatu perusahaan maupun organisasi untuk membantu terwujudnya suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya

melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. MSDM ini sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi, dengan fungsi-fungsi menurut Emron,dkk (2018:10) diantaranya adalah:

- 1 Data kepegawaian
- 2 Perencanaan dan pengembangan
- 3 Rekrutmen
- 4 Kompensasi dan kesejahteraan
- 5 Kedisiplinan dan aturan
- 6 Penilaian dan penghargaan
- 7 Memotivasi
- 8 Pemeliharaan
- 9 Pengintegrasian

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Meningkatnya peran manajemen dalam suatu perusahaan menyebabkan meningkatnya perhatian terhadap pentingnya faktor manusia dalam perusahaan. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memerlukan perhatian khusus dari perusahaan karena merupakan penggerak kegiatan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resouces management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan, tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar

dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, dibawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang mengemukakan oleh para ahli : Menurut Sutrisno (2018:6) menjelaskan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Menurut Sinambela (2018:68) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa, dalam manajemen sumber daya manusia dapat berbagi fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, penempatan,

pengendalian, dan pengawasan. Pelaksanaan sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan individu, perusahaan, ataupun organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen sumber daya manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2018:21) meliputi :

1. Perencanaan (*Planning*) : perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) : pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*). Pada tahap ini karyawan akan ditempatkan sesuai dengan jobdesk nya masing-masing.
3. Pengarahan (*Directing*) : pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*) : pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*Procurement*) : proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*) : proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*Compensation*) : pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*) : kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan
9. Pemeliharaan (*Maintenance*) : kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
10. Kedisiplinan (*Discipline*) : merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan perusahaan.
11. Pemberhentian (*Separation*) : adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan, kontrak kerja berakhir pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diatas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila motivasi dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan segera tercapai.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yusuf (2018:35) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab

secara strategis, etis, dan sosial. Setiap organisasi termasuk perusahaan memiliki tujuan – tujuan tertentu yang ingin dicapai untuk mengatur semua sumber daya yang didalamnya mencakup sumber daya manusia.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut:

Menurut Taiwo dalam Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti S.E., (2018:1) menjelaskan bahwa, “lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja”.

Menurut Supardi dalam Mamesah, at all, (2019:601) menjelaskan bahwa, “Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik

maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya”.

Menurut Ahyari yang dikutip dari Lewis & Suprastha, (2020:124) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam perusahaan yang bersangkutan”.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

2.1.3.1 Jenis-Jenis lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting diperhatikan oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi eektivitas pegawai dalam bekerja diperusahaan. Didalam setiap kegiatan usaha perlu membuat rancangan atau layout tata letak lingkungan kerja sehingga perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Siagian dalam Ronal Donra Sihaloho (2019:275), menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai
- c. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti musholla untuk pegawai.
- d. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Lingkungan kerja sangat luas cakupannya sehingga ini merupakan suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam memperlakukan pegawainya agar betah bekerja diperusahaan tersebut. Lingkungan kerja dapat di golongan menjadi 2 jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Sebagian perusahaan hanya beberapa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat dipenuhi oleh perusahaan, misalnya dari segi bangunan kerja yang nyaman, peralatan yang memadai dan hubungan kerja

yang harmonis dengan sesama pegawai. Tetapi dari segi hal lain mungkin masih banyak belum terpenuhi, misalnya tidak ada tempat istirahat bagi pegawai, tidak tersediannya kafetaria, kurang tersedianya alat transportasi yang memadai bagi pegawai, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan yang betul-betul sadar akan pentingnya kehadiran pegawai di perusahaan tersebut. Sebab pegawai merupakan aset yang sangat penting akan keberlangsungan hidup perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati dalam Katini, (2019:105) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya / penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu 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, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

2. Temperature di tempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan

normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karna kemampuan beradaptasi pegawai berbeda

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar di

katakana 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.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena 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 dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak di inginkan . getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensinya, alam ini bersonisasi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

6. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang

tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

8. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk didengarkan di tempat kerja.

9. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam Ronal Donra Sihalo (2019:276), Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan pegawai karena akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diembannya

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan pegawainya.

d. Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para pegawai untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

3. Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasa. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan pegawai

Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar pegawai

Kerjasama antara pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efesien.

2.1.4 Motivasi Kerja

Menurut beberapa ahli, motivasi didefinisikan sebagai berikut: Hasibuan, (2019:141) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan

antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Notoatmodjo, (2018:115) Motivasi kerja adalah suatu alasan (reasoning) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Sutrisno (2019:55), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairhan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Dari definisi-definisi motivasi menurut beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong dan menggerakkan seseorang dari dalam diri sendiri atau dari luar dirinya dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikya untuk dapat melakukan suatu kegiatan supaya mendapatkan hasil kerja yang baik dan tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan.

Motivasi sebenarnya memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh, dan dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk pengukuran motivasi kerja adalah teori motivasi yang sangat terkenal yaitu hierarki teori kebutuhan (*hierarchical of needs thry*) yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam (Robbins, 2018:223) bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, yaitu

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar dan kebutuhan pokok manusia untuk bertahan hidup yang meliputi sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.

2. **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)**

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik saja tetapi juga keamanan psikologis serta perlakuan yang adil dalam pekerjaan.

3. **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**

Apabila kebutuhan rasa aman telah terpuaskan, maka muncul kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri untuk berinteraksi dengan orang lain.

4. **Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)**

Kebutuhan penghargaan diri meliputi kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization need*)**

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sebenarnya untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

2.1.4.1 Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif menurut Hasibuan (2018:55) yaitu :

1. **Motivasi positif (insentif positif)**

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi

standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.4.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2018:59) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.1.4.3 Perinsip – Prinsip Dalam Motivasi

Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu :

1. Prinsip Partisipasi, dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui Andil Bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.
4. Prinsip Pendeglasian Wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip Memberi Perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.4.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban Siagian (2019:286). Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan

kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit. Siagian (2019:287) menjelaskan kerumitan ini disebabkan oleh:

1. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer. Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan semangat seperti yang dia miliki, sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bawahannya.
2. Feeling dan emotions yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, emosi.
3. Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut.
4. Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggung jawab kepada atasan, atas tugas yang diterima. Seseorang dengan kebutuhan akan rasa aman yang kuat mungkin akan “mencari amannya saja”, sehingga akan menghindar menerima tanggung jawab karena takut tidak berhasil dan diberhentikan dan di lain pihak

mungkin seseorang akan menerima tanggung jawab karena takut diberhentikan karena alasan prestasi kerja yang jelek (buruk).

Menurut Gomes (2018:180), motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan. Pada teori ini, Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia yang diurutkan menjadi lima kategori. Hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas:

- a. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain
- b. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
- d. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.

- e. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow yang dialih bahaskan oleh Acmad Fawaid dan Manufur (2017:56) sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisikologis
 - a. Pemberian gaji.
 - b. Pemberian Insentif.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
 - a. Perengkapan keselamatan kerja
3. Kebutuhan Afiliasi
 - a. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal
 - b. Kebutuhan akan perasaan ikut serta
4. Kebutuhan akan penghargaan
 - a. Pengakuan akan prestasi
5. Kebutuhan perwujudan diri
 - a. Keterampilan potensial optimal

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja ialah salah satu tolak ukur yang mengukur keberhasilan seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, serta intensitas dan waktu. Menurut Fahmi (2018:2)

kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Dalam Edison, Anwar, Komariyah (2018:188) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja sendiri dalam Bahasa Inggris diucapkan dengan *job performance* ataupun *actual performance*, yang ialah tingkatan keberhasilan karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya. Kinerja bukan ialah ciri orang, semacam bakat ataupun keahlian, melainkan perwujudan dari bakat ataupun keahlian itu sendiri. Menurut Donni Juni Priansa (2018:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi

Mathis serta Jackson dalam Priansa (2018:48) mengungkapkan kinerja pada dasarnya merupakan hal-hal yang dicoba ataupun tidak dicoba oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Menurut Dov Elizur (2018:479) menyatakan suatu pekerjaan didefinisikan sebagai suatu kelompok jabatan yang identik dalam hal tugas-tugas utama. Suatu pekerjaan dapat dianggap sebagai suatu kelompok jabatan yang cenderung serupa yang dapat dievaluasi dan dianalisis hasil-hasil pencapaiannya.

Disiplin adalah sikap yang taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, maupun nilai-nilai yang dapat dipercaya atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan sikap tunduk terhadap pengawasan serta pengendalian,

sedangkan kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat), sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian.

Sedangkan menurut Kaswan (2018:278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif.

Dari semua pendapat ahli diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan pencapaian atau hasil yang dilakukan oleh anggota yang mencerminkan adanya keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya yang diterimanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, hubungan karyawan dengan organisasi.

2.1.5.1 Aspek Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2019: 67). Pengaruh kinerja karyawan ini sangat berdampak pada

maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan merupakan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin luas keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin mudah karyawan tersebut dalam mencapai hasil kinerja yang maksimal. Sedangkan keahlian merupakan pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya. Semakin baik pengetahuan karyawan maka potensi karyawan tersebut dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas akan semakin tinggi. Oleh karena itu kemampuan dan keahlian merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

2. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik maka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Misalnya, karyawan yang memiliki karakter ulet dan bertanggung jawab akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki karakter tanggung jawab.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Biasanya motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak komponen lain seperti gaji,

tunjangan kesehatan, keselamatan kerja, kebijakan pimpinan, dan beberapa faktor lainnya. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sehingga kinerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut akan baik pula.

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Biasanya kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan dapat diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota perusahaan atau organisasi.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau suka karyawan setelah melakukan pekerjaannya. Jika karyawan senang dengan pekerjaannya maka karyawan akan berpotensi lebih besar dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal tersebut menjadi faktor ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dan mudah dalam mencapai kinerja maksimal. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai suasana kerja. Suasana yang suportif akan membuat produktivitas karyawan lebih tinggi dibandingkan suasana kerja yang tidak suportif.

7. Komitmen

Banyak komponen yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja. Komitmen dapat diartikan sebagai kepatuhan terhadap perjanjian yang telah dibuat karyawan bersama perusahaan atau organisasi. Semakin kuat komitmen karyawan maka semakin besar keinginan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

8. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Faktor yang satu ini sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi maka karyawan akan semakin bersungguh-sungguh dalam bekerja. Sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Oleh karena itu penting bagi pengelola perusahaan atau organisasi untuk menciptakan rasa loyalitas yang tinggi di lingkungan kerja.

2.1.5.2 Tujuan serta Khasiat Evaluasi Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja merupakan buat membetulkan ataupun tingkatan kinerja organisasi lewat kenaikan kinerja dari sumber energi manusia organisasi. Secara lebih khusus, tujuan penilaian kinerja sebagaimana dikemukakan Mangkunegara(2017: 10) ialah:

1. Tingkatkan silih penafsiran antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat serta mengakui hasil kerja seseorang karyawan.
3. Membagikan kesempatan kepada karyawan buat mendiskusikan kemauan serta aspirasinya serta tingkatkan kepedulian terhadap karier ataupun terhadap pekerjaan yang diembannya saat ini.

4. Mendefinisikan ataupun merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi buat berpartisipasi cocok dengan potensinya.
5. Mengecek rencana penerapan serta pengembangan yang cocok dengan kebutuhan pelatihan, spesial rencana dikalut, serta setelah itu menyetujui rencana itu bila tidak terdapat hal- hal yang butuh diganti.

Selanjutnya Khasiat evaluasi kinerja karyawan ialah:

1. Selaku bawah dalam pengambilan keputusan yang digunakan buat prestasi, pemberhentian serta besarnya balas jasa.
2. Buat mengukur sepanjang mana seseorang karyawan bisa menuntaskan pekerjaannya.
3. Selaku bawah buat mengevaluasi daya guna segala aktivitas dalam industri.

2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut wibowo (2018:43) ada 7 indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Tujuan, ialah kondisi yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu ataupun organisasi buat dicapai. Dengan demikian, tujuan membuktikan kemana kinerja wajib dicoba.
2. Standar, ialah sesuatu dimensi apakah tujuan yang di idamkan bisa tercapai. Tanpa sadar, tidak bisa dikenal kapan sesuatu tujuan tercapai.
3. Umpan balik, ialah masukan yang dipergunakan buat mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, serta pencapaian tujuan.
4. Perlengkapan serta fasilitas, ialah aspek penunjang buat pencapaian tujuan. Tanpa perlengkapan serta fasilitas, tugas pekerjaan khusus tidak bisa dicoba serta tujuan tidak bisa dituntaskan sebagaimana sepatutnya.

5. Kompetensi, ialah persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi ialah keahlian yang dipunyai oleh seseorang buat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Serta kompetensi membolehkan seorang buat mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang dibutuhkan buat menggapai tujuan
6. Motif, ialah alibi ataupun pendorong untuk seorang buat melaksanakan suatu. Semacam manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berbentuk duit, berikan pengakuan, menetapkan standar terjangkau yang dibutuhkan.
7. Kesempatan, pekerja butuh memperoleh peluang buat menampilkan prestasi kerjanya. ada 2 aspek yang menyumbangkan pada terdapatnya kekurangan peluang buat berprestasi

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2019:75) antara lain adalah:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai
3. Inisiatif adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar penyusunan penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti

terdahulu. Kajian yang digunakan yaitu mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya, yaitu :

Tabel 0.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti Dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1	Suprastha, Lewis Chanderson dan Nyoman (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Leuwitex Jurnal manajerial dan kewirausahaan, Vol. 2 No.1 (2020)	Objek yang diteliti berbeda	Lingkungan kerja, Motivasi dan kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT Sunrise Polybag
2	Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti S.E., M.Si. (2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Produksi PT Khatex Bandung” Jurnal of AGORA Vol. 3, No.2 (2018)	Objek yang diteliti berbeda	Lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian produksi PT. Kahtex Bandung
3	Max Saleleng dan Agus Supandi Soegoto (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Indaline Textile Jurnal manajemen bisnis Vol 5 no. 1 (2019)	Perbedaan yang diteliti adalah Pelatihan dan Kompensasi	Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

No.	Peneliti Dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
4	Sung Young and Jim Nan Choi <i>Effects of motivation and development on employee's performance in PBA Holding bhd</i> <i>Journal of Human Resource Management,</i> Vol. 56, No.4 (2018)	Tidak meneliti Lingkungan kerja	Motivasi dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat antara Pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai Pada PBA Holding Bhd.
5	Teza Sugyartony(2021) Pengaruh disiplin, Motivasi Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jaya Textile Jurnal ilmiah ekonomi Vol 1 no. 4 (2021)	Lokasi penelitian	Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja karyawan	Hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel disiplin, Motivasi kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. jaya textile.
6	Ery Teguh dan Puspa Marlina (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bintang jaya textile industry Jurnal ekonomi & bisnis Vol 9 no. 7 (2019)	Kepuasan kerja, Lokasi penelitian	Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
7	Eka Rili Novisagita (2021) Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kharisma cemerlang sentosa Jurnal manajemen bisnis Vol 5 no. 1	Pelatihan, Lokasi Penelitian	Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan	Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Muhamad Viki Yerza (2019) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. sinar domas textile Jurnal ekonomi & bisnis	Lokasi Penelitian	Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variable tersebut berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. sinar domas textile

No.	Peneliti Dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	Vol 3 no. 3 (2019)			
9	Hakim Fachrezi (2019) Pengaruh Disiplin, Dan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Gamatex Jurnal ilmu manajemen Vol 1 no. 8 (2019)	Lokasi Penelitian	Motivasi, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini dengan uji <i>analysis path</i> mengetahui pengaruh langsung terbukti bahwa Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja di PT Gamatex
10	Chotamul Fajri (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Permata Mitra Karya Tangerang selatan Jurnal inovasi bisnis dan akuntansi Vol 1 no. 2 (2020)	Lokasi Penelitian	disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Mitra Karya.
11	Agustina Mogi (2020) Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Jakarta Pusat Jurnal Semarak 3 vol 3 no. 1 (2020)	Lokasi penelitian	Komunikasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa.Tbk.
12	Retno Japanis (2019) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hokben Alam Sutera Tangerang Jurnal Jenius vol 2 no. 3 (2019)	Lokasi Penelitian	disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	.Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh di siplin memberikan kontribusi sebesar 42,3% terhadap kinerja karyawan, sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain.
13	Andre Fitrisno (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bandung Sakura Textile Mills Jurnal Ilmu Manajemen	Lokasi Penelitian	Komunikasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Secara simultan gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bandung Sakura Textile Mills

No.	Peneliti Dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	METHONOMIX Vol 3 No.2 (2020) hal. 1-8			
14	Dwi Dewianawati (2022) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Heksatex Indah Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan Vol 1 No.3 (2022) Hal. 1-8	Lokasi Penelitian	Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, kompetensi, Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel kecerdasan emosional, kompetensi, Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
15	Ririn Agustriani (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT Hidup Damai Textile) Jurnal Trias Politika Vol 6 No.1 Hal. 1-19	Lokasi Penelitian	Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian, adanya pengaruh positif signifikan disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hidup Damai Tekstile

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang bisa dilihat dari tabel 2.1 dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul ataupun variabel yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa ada banyak penelitian yang menggunakan variabel-variabel yang sejenis, sehingga penulis bisa merujuk pada penelitian-penelitian sebelumnya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Karyawan yang memiliki kesadaran akan sikap dan perilakunya maka akan memiliki kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kerelaan

melakukan peraturan yang ada. Kesadaran dan kerelaan ini akan muncul apabila karyawan memiliki hasrat yang kuat dalam melaksanakan norma-norma dan etika sehingga mereka memiliki perilaku yang terkendali dan ketaatan yang tinggi. Karyawan yang disiplin akan memberikan semangat dan memberikan arahan kepada karyawan yang lain, sehingga bisa bersikap dan berperilaku sesuai yang diharapkan oleh organisasi sehingga terciptanya prestasi kerja yang baik.

Karena adanya motivasi, akan mendorong kinerja suatu organisasi (baik dalam kenyamanan kerja tim/group maupun dalam kenyamanan kerja individu) tersebut menjadi semakin maju atau mempercepat proses penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab dalam kerja untuk mencapai tujuannya. Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Organisasi harus mengelola hasil kerja atau kinerja karyawannya agar bisa mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Mengelola hasil kerja karyawan bukanlah yang mudah karena karyawan merupakan penghasil dari hasil kerja tersebut bukanlah individu yang statis. Memingat akan pentingnya karyawan dan hasil kerja mereka bagi kelangsungan hidup organisasi maka seorang atasan atau pimpinan dari organisasi tersebut harus tau bagaimana mengarahkan atau mendorong karyawan untuk berperilaku baik.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan untuk membantu para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong organisasi agar lebih efektifitas dalam menjalankan tugasnya. Agar para pegawai tetap memiliki kinerja yang baik dan selalu memberikan kinerja yang optimal. Maka instansi yang bersangkutan perlu

memperhatikan lingkungan kerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan instansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ronal Donra Sihalolo (2019) dalam jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Super Setia Sagita Medan menyatakan bahwa, lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika pegawai dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan

2.2.2 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di buktikan oleh para peneliti terdahulu seperti yang dilakukan oleh : Kartika dwi Arisanti (2019) PT. Pegadaian (Persero) cabang nganjuk hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero). Peneliti lain Penelitian lainnya dilakukan Hartriansyah winata (2019) yang mengangkat judul penelitian pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT

Kahatex Bandung. Menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

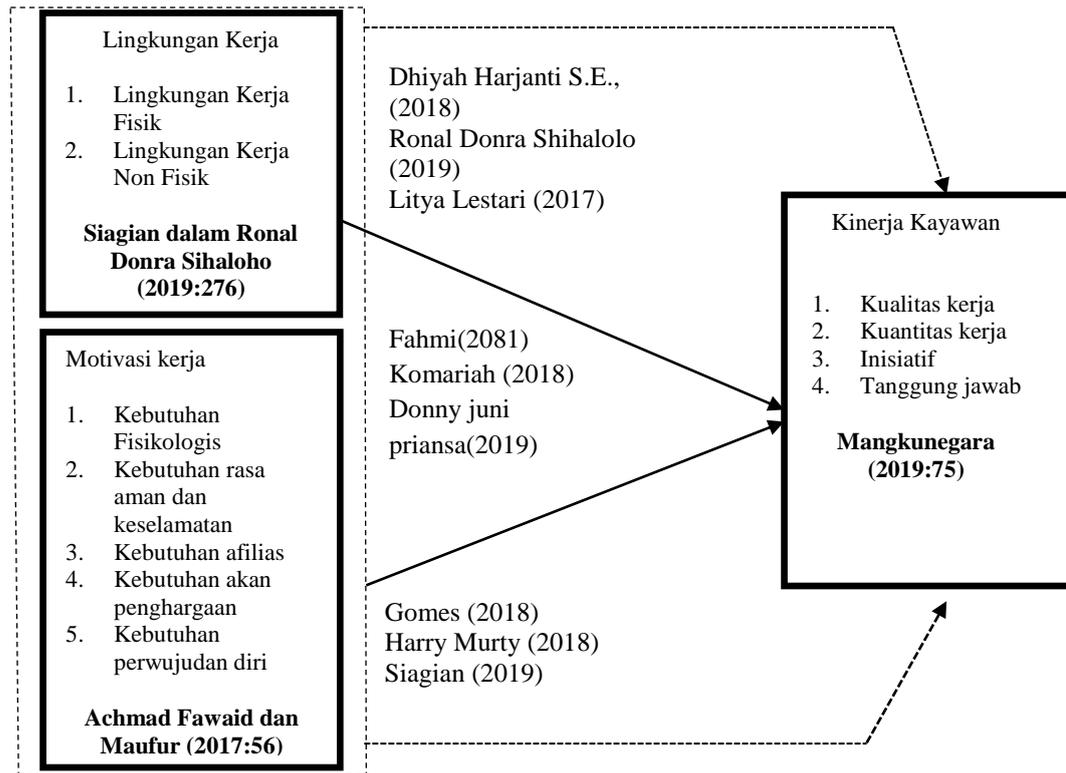
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan motivasi sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta tingkat disiplin pegawai yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh instansi tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada pegawai sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik yang berdampak pada peningkatan kinerja yang dihasilkan. Meskidemikian, motivasi bisa menjadi salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja pegawai. Menurut Gomes dalam Olivia Theodora (2015:187) mengemukakan bahwa, Analisis mengenai performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. Jika kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini dapat diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Max Saleleng (2015) dalam jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan menyatakan bahwa adanya lingkungan kerja dan motivasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan

kerangka pemikiran yang telah peneliti uraikan diatas dapat disimpulkan menjadi sebuah paradigma penelitian sebagai berikut.

2.3 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Keterangan :

-----▶ : Pengaruh secara simultan

————▶ : Pengaruh secara parsial

2.3.1 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah suatu jawaban tentatif (sementara) terhadap masalah yang ditentukan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sugiyono (2019:99)

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan

Parsial

1. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Berdikari
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Berdikari

Simultan

Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Berdikari