

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2021:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Kasmir (2017:6) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui, perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu, dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan. Dan peranan seseorang individu atau

karyawan melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang di inginkan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2021,2) Berikut ada lima fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. *Planning* (Perencanaan)

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang di butuhkan untuk mencapai tujuan.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Organizing atau pengorganisasian ini meliputi:

1. Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Perencanaan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan.
3. Penugasan tanggung jawab tertentu
4. Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

c. *Staffing* (Kepegawaian)

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d. *Learding* (Terkemuka)

Learding atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

e. *Contolling* (Mengendalikan)

Controlling atau pengawasan adalah perumpamaan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021:73) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja juga dapat diukur sebagai wujud kesejahteraan yang dicapai oleh setiap karyawan. Jika karyawan tidak sejahtera dalam bekerja akan

tercermin pada kinerjanya yang rendah. Kepuasan kerja dapat muncul kepada setiap karyawan yang menyesuaikan kebutuhan karyawan yang berbeda.

Dapat disimpulkan dari beberapa yang telah disebutkan diatas, kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016:120) ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor pegawai yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja
2. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasa, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

2.1.2.3. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut afandi (2021:82) Adapun Indikator-indikator Kepuasan Kerja menurut meliputi antara lain:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dan pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5. Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021:65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembangkannya kepada misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016:82) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya,tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ad beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja

2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi: Rencana Ruang Kerja

- a) Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- b) Rancangan Pekerjaan Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- c) Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d) Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai "keleluasan

pribadi " terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

Pekerjaan Yang Berlebihan

a) Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan.

b) Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja. Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

2.1.3.3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2021:71) adalah:

- Dimensi pencahayaan, dengan indikator:

1.2 Lampu penerangan tempat kerja

1.3 Jendela tempat kerja

- Dimensi warna, dengan indikator:

1.3.1.1 Tata warna

1.3.1.2 Dekorasi

- Dimensi suara, dengan indikator:

1. Bunyi music
2. Bunyi mesin pabrik, bengkel

- Dimensi udara, dengan indikator:

1. Suhu udara
2. Kelembabaan udara

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2017:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu

Afandi (2021:84) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Kasmir (2017:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kesimpulan menurut ahli diatas kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok, dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, yang diberikan organisasi bersangkutan dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisai bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun menurut kasmir (2017:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap seseorang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pimpinan dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi suatu perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout dan prasarana.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.1.4.3.. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2017:208) ada beberapa dimensi dan indikator dalam kinerja yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Pengawasan

Hamper seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

5. Hubungan antar karyawan

Prnilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunn antar karyawan fdan antar pemimpin.

2.2 . Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021:78) terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja di sebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dalam sebuah organisasi apabila memperoleh kepuasan kerja. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Rivai dkk (2018:447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil prestasi yang di pengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Artinya di dalam kinerja mengandung unsur standar hasil prestasi kerja yang di penuhi sehingga bagi yang berprestasi adalah

karyawan yang berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak berprestasi di kategorikan tidak berkinerja kurang baik.

2.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021:69). terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja karyawan diusahakan sebaik-baik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawan. lingkungan kerja meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang didapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan bagi para karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

2.3. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1

Penelitian Sebelumnya

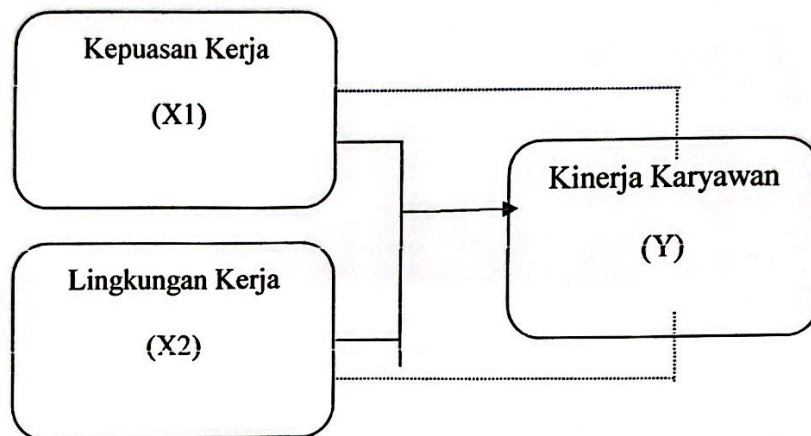
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Rizal Nabawi	Pengaruh Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pekerjaan umum dan perusahaan rakyat kabupaten aceh tamiang. Vol 2, No. 2, 2019	Variabel bebas Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja Variabel terikat Kinerja Pegawai Alat Analisis Analisis regresi linier berganda dengan uji T (T –test) dan uji F (F test) Hasil Penelitian; variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat kabupaten aceh. - reabilitas, uji t, uji F, regresi linier berganda, dan koefien determinasi.	Sama-sama meneliti tentang Variable Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja Kinerja Karyawan Alat Analisis Regresi linier berganda dengan uji T dan uji f	Perbedaan dalam penelitian yaitu : -Lokasi penelitian
2	-Nurul Ikhsan Sahlan -Peggy A. mekel -Irvab Trang	Pengaruh Kepuasan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Solut Cabang Airmadidi. Vol.3, No. 1, 2015	Variabel bebas Lingkungan Kerja, kepuasan kerja Kompensasi Variabel terikat Kinerja Karyawan	Sama-sama meneliti tentang Variable Kepuasan dan Kinerja	Perbedaan dalam penelitian yaitu : -lokasi

				<p>Alat Analisis Analisis regresi linier berganda dengan uji T (T –test) dan uji F (F test) Hasil Penelitian; Variable kepuasan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. bank sult cabang aimadidi</p>	<p>Karyawan Alat Analisis Regresi berganda dengan uji T dan uji f</p>	<p>penelitian -variabel kompensasi</p>
3	<ul style="list-style-type: none"> - Novita - Bambang Swasto Sunuharjo - Ika Ruhana 	<p>Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada (studi PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel jatim selatan, Malang) Vol. 34 No. 1 mei 2016</p>	<p>Alat Analisis Variabel bebas Kepuasan kerja dan komitmen organisasional, Variabel terikat Kinerja karyawan Alat Analisis Regresi Linier Berganda dengan uji T (T –test) dan uji F (F test) Hasil Penelitian; Variable kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan.</p>	<p>Sama-sama meneliti tentang Variable Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Alat Analisis Regresi linier berganda dengan uji T dan uji f</p>	<p>Perbedaan dalam penelitian yaitu : - lokasi penelitian - variabel komitmen organisasional</p>	
4	<ul style="list-style-type: none"> -Natalia C.P. Parparang -William A. Areros -Ventje Tarimu 	<p>Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor PT. Post Indonesia di manado</p>	<p>Variabel bebas Kepuasan kerja Variabel terikat Kinerja pegawai Alat Analisis Regresi Linier Berganda dengan uji T (T – test) dan uji F (F test) Hasil Penelitian; Variable kepuasan kerja pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor PT. Post Indonesia di manado</p>	<p>Sama-sama meneliti tentang Variable Kepuasan dan Kinerja Karyawan Alat Analisis Regresi linier berganda dengan uji T dan uji f</p>	<p>Perbedaan dalam penelitian yaitu : - lokasi penelitian</p>	
5	Mafitri yuliana	Pengaruh lingkungan dan	Variabel bebas	Sama-sama	Perbedaan	

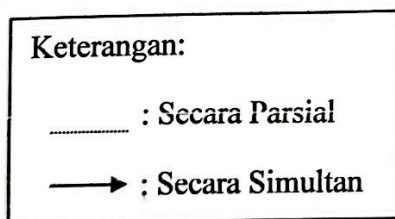
Leonardo budi h Edward gagah p.t	disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT taruna sejahtera anggaran	Lingkungan Kerja dan disiplin kerja Variabel terikat Kinerja karyawan Alat Analisis regresi linier berganda dengan uji t dan uji f Hasil Penelitian; Variable lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT taruna sejahtera anggaran	meneliti tentang Variable Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan Alat Analisis Regresi linier berganda dengan uji T dan uji f	dalam peneletian yaitu : - lokasi penelitian -variabel disiplin kerja
-------------------------------------	--	---	--	---

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan pengaruh antara variabel independen dalam hal ini adalah “Kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja”, dan variabel dependennya yaitu “Kinerja Karyawan”.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2022:63), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini diduga

adanya pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.