

BAB II

Tinjauan Pustaka

2.1.Landasan Teori

2.1.1. Manajemen sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan,dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*(Kasmir, 2017).Dari pengertian ini bahwa manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau asset. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan pran tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga mencapai tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat (Afandi, 2018)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu, dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan.Dan peranan seseorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efesien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan organisasi dan perusahaan karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan organisasi

dan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan organisasi dan instansi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya walaupun pada saat ini otomatisasi berupa mesin telah memasuki setiap organisasi dan perusahaan, akan tetapi bila pelaku dan pelaksana mesin tersebut.

2.1.1.2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian/ karyawan yang mencakup masalah masalah sebagai berikut(Diana, 2015):

1. Menetapkan jumlah , kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengankebutuhan organisasi berdasarkan *job description, job specificasion, job requirement , dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai/ karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi,dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuan dan kebijakan pemberian balas jasa pemerintahan sejenis.
6. mengatur mutasi pegawai/ karyawan baik vertical maupun horizontal.
7. mengatur pensiunaan, pemberhentian, dan gaji pensiunan

Peranan MSDM terhadap kinerja di akui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsure manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan kesungguhan untuk mereka bekerja efektif dan efisien

2.1.1.3. Tujuan dan Fungsi- Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Amstrong dan Taylor Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah (Ningrum, 2021)

1. *Support the Organizational achieving its objectives by developing and implementing human resources strategies that are integrated with the busuiness strategy.* Dengan kata lain Tujuan Manajemen sumber daya manusia adalah mendukung organisasi mencapai tujuan dengan mengembangkan dan menerapkan strategi sumber daya manusia yang terintegrasi dengan strategi bisnis.
2. *Contribute the development of a highperformance culture.* Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan berkontribusi untuk mengembangkan budaya kinerja tinggi.
3. *Ensure that the organization has the talented, skiled and engage people it needs.* Dimana tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memastikan orang-orang berbakat, trampil dan memiliki SDM yang memiliki keterlibatan yang tinggi.

4. *Create a positive employment and climate of mutual trust.* Artinya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan suasana dan iklim kerja yang saling percaya.
5. *Encourage the application of the ethical approach to people management.* Dengan kata lain Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mendorong penerapan pendekatan etis terhadap manajemen sumber daya manusia

Untuk mencapai tujuan–tujuan diatas, maka itu manajemen sumber daya manusia harus dapat memandang manusia sebagai asset penting yang harus dikelola dan ditingkatkan kompetensinya. Dengan kata lain, keunggulan sumber daya manusia tidak hanya dipandang dari apa yang dikerjakan di dalam organisasi semata tetapi lebih kepada apa yang telah dihasilkan untuk kemajuan organisasi. Semakin kompleks peran dan tugas manajemen sumber daya manusia dalam rangka mengembangkan organisasi melalui pengembangan individu-individu yang ada di dalam organisasi.

Menurut pendapat Edwin B. Flippo fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia diuraikan sebagai berikut (Supriadi et al., 2022):

1) Fungsi Manajerial yang meliputi :

a. Perencanaan

Perencanaan berarti menentukan tindakan-tindakan yang akan dilaksanakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

- b. Pengorganisasian Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu.
- c. Pengarahan
Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak karyawan agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- d. Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan individu.

2) Fungsi teknis yang meliputi :

- a. Pengadaan tenaga kerja
Pengadaan merupakan fungsi operasional yang mengatur tentang bagaimana memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat guna mencapai tujuan organisasi. Fungsi pengadaan tenaga kerja, meliputi kegiatan penentuan kebutuhan tenaga kerja (baik mengenai mutu maupun jumlahnya), mencari sumber-sumber tenaga kerja secara efektif dan efisien, mengadakan seleksi terhadap para pelamar, menempatkan tenaga kerja sesuai dengan posisi yang sesuai, dan memberikan pendidikan serta latihan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas bagi para tenaga kerja baru.

b. Pengembangan tenaga kerja

Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Fungsi pengembangan tenaga kerja, meliputi kegiatan pendidikan dan latihan bagi para pekerja agar mereka dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi. Tujuan dari pengembangan tenaga kerja ini adalah peningkatan mutu atau keterampilan dan pengetahuan pekerja agar selalu mampu mengikuti perkembangan yang ada dalam organisasi.

c. Pemberian kompensasi

Fungsi ini dirumuskan sebagai pemberian balas jasa atau imbalan yang memadai atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Fungsi pemberian kompensasi, meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan. Kegiatan disini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan, dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing pekerja secara adil.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan sebuah proses penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat. Fungsi ini merupakan kegiatan untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu pekerja. Apabila tujuan-tujuan ini sudah sinkron, maka akan tergalang kekompakan dalam irama kerja organisasi dengan

irama kerja para individu karyawan, sehingga akan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi dalam pencapaian tujuan.

e. Pemeliharaan tenaga kerja

Pemeliharaan berarti bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang telah ada agar aktivitas dari organisasi terus berlangsung. Fungsi pemeliharaan tenaga kerja, mencakup pelaksanaan program-program ekonomis maupun non-ekonomis, yang diharapkan dapat memberikan ketentraman kerja bagi pekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan penuh konsentrasi guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi.

f. Pensiun Fungsi ini berkaitan dengan karyawan yang telah lama bekerja dalam suatu organisasi. fungsi ini merupakan pemutusan hubungan dan bagaimana mengembalikan individu tersebut kembali ke masyarakat.

Pelaksanaan fungsi manajerial maupun fungsi operatif pada dasarnya dilaksanakan agar di satu pihak pemenuhan kebutuhan dan kepuasan karyawan tercapai dan di lain pihak tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dari uraian di atas menggambarkan bahwa Manajemen SDM memiliki fungsi-fungsi yang akan sangat membantu pihak manajemen dalam mengelola SDM dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2. MOTIVASI

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi di sebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan – kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara – cara tertentu yang akan membawa kea rah yang optimal. Motivasi berasal dari kata latin (*movemare*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya di tujukan pada sember daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan , agar mau bekerja sama produktivitas berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan(Hasibuan, 2018).

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas(Afandi, 2018).

Motivasi adalah penggerak diri dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, pegawai akan tedorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujun dan berbagai sasarannya, maka kepentingan- kepentingan pribadinya akan terprihara pula (Busro, 2018).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

2.1.2.2. Tujuan Motivasi

Adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja yaitu (Afandi, 2018)

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi tanggung jawab terhadap tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.2.3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja (Afandi, 2018) yaitu:

1) Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2) Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari pegawai dan masyarakat lingkungan. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status di manifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status tertentu.

4) Kebutuhan Pengakuan Prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan, kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang penuh.

2.1.2.4. Indikator Motivasi

Indikator dari motivasi adalah sebagai berikut (Khaeruman, 2021)

a. Penghargaan Diri.

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

b. **Kekuasaan.**

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

c. **Kebutuhan Keamanan Kerja.**

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian 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 proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas sehari-harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyukai 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.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya

misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat pelengkapan kerja(Afandi, 2018). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang, metode kerjanya ,sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai persorangan maupun sebagai kelompok.

2.1.3.2. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar terdapat 2 jenis lingkungan kerja (Khaeruman, 2021) yaitu :

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b) Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.3.3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

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

apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah (Khaeruman, 2021):

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- 1) Cahaya langsung
- 2) Cahaya setengah langsung
- 3) Cahaya tidak langsung
- 4) Cahaya setengah tidak langsung

b. Temperatur di Tempat Kerja

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.

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

c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara 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 temperatur udarasangat 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 disekitarnya.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

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

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan

pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- 1) Konsentrasi bekerja
- 2) Datangnya kelelahan
- 3) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap :
mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain, lain.

g. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata Warna di Tempat Kerja

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

i. 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 jugadengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik di Tempat Kerja

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

k. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan .

2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator lingkungan kerja, yaitu(Khaeruman, 2021).

1. Aman,
maksudnya lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi kerjaan menjadi nyaman dari segala bentuk gangguan.
2. Tempat yang layak
maksudnya jika tempat kerja terlalu sempit, suhu yang panas akan membuat karyawan tidak berkonsentrasi dalam mengerjakan kegiatannya sehingga kerjaan menjadi tidak efektif
3. Orang yang ada di dalam lingkungan kerja
maksudnya perhatian, sikap, keramahan, kepedulian antar karyawan sangatlah penting karena itu pokok utama yang akan membuat karyawan mnjadi giat untuk bekerja.

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara(dikutip Khaeruman, 2021) pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job Permomance*. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawanpersatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu(Hasibuan, 2018).

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

2.1.4.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok (Afandi, 2018) yaitu :

1. Telah digaji keputusan keputusan- keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *marit-pay* bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
2. Kesempatan promosi keputusan- keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian pegawai merupakan tujuan penilaian dari prestasi kerja.

Tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja pegawai pada dasarnya meliputi:

1. informasi yang di hasilkan oleh system penilaian prestasi kerja dapat digunakan mengembangkan pribadi anggota- anggota organisasi.
2. Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja.
3. Meningkatkan prestasi kerja.
4. Menentukan tujuan- tujuan progresi karir.
5. Menentukan kebutuhan- kebutuhan pelatihan.

2.1.4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja (Afandi, 2018) adalah :

1. kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atau tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan
6. Budaya kerja yaitu prilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu prilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhiya agar tujuan tercapai

2.1.4.5. Indikator Kinerja Pegawai

indikator untuk mengukur kinerja Pegawai yaitu(Harras, H., Sugiarti, E., 2020):

1. Hasil kerja

Ciri pertama dari kinerja adalah hasil kerja. Jika ada seorang yang mencapai target maka orang tersebut telah berkinerja. Dengan kata lain, hasil kerja yang dimaksud target atau tujuan yang tercapai baik secara jumlah (kuantitas) maupun mutu (kualitas).

2. Sikap kerja

Hal kedua seorang dikatakan berkinerja adalah memiliki sikap kerja yang dibutuhkan dalam mencapai target atau tujuan. Dengan kata lain, sikap kerja yang dimaksud adalah sikap tata didalam mengikuti berbagai kebijakan, ataran, prosedur dan perintah organisasi.

Contohnya kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, motivasi dan lain sebagainya.

3. Perilaku kerja

Hal ketiga seorang karyawan atau pegawai dikatakan berkinerja adalah memiliki perilaku kerja professional.Artinya dalam menjalankan kerja dibutuhkan perilaku kerja yang terampil/ terlatih, teratur, dan cermat.Dengan perilaku tersebut, sangat dimungkinkan seorang pegawai mampu mencapai tujuan.

4. Manfaat

Ukuran yang terakhir seseorang dapat dikatakan berkinerja adalah manfaat atau dampak. Hasil kerja yang telah dicapai memberikan pengaruh terhadap berbagai kebaikan organisasi seperti pencapaian prestasi, kemajuan, dan kesejahteraan bagi *stakeholder*. Lebih lanjut, manfaat berarti kebaikan yang diakibatkan oleh sebuah hasil kerja.

2.1.5. Hubungan antar Motivasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja

2.1.5.1. Hubungan Motivasi dan Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun luar dari seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika pegawai tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun (Kasmir, 2017).

2.1.5.2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan suatu atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan *layout*, sarana dan prasarana,

serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja menjadi seorang lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan, namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan maka berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja, dengan demikian, *dapat* dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang (Kasmir, 2017).

2.2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dalam penelitian ini. Berikut table penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul penelitian, Jurnal , volume, nomor, tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis Hasil Peneliti	Resume penelitian	
				Persamaan	Perbedaan
1	Bukhari & Pasaribu (2019)	Pengaruh Motivasi Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol (2) No (1), 2019	Hasil pengujian bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik parsial maupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja	Persamaannya yaitu sama –sama meneliti motivasi terhadap kinerja pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian 2. Waktu penelitian 3. Objek penelitian 4. Teori yang digunakan 5. Jumlah responden yang digunakan
2	Septiani dkk (2019)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap kinerja	Variabel X1 : Motivasi kerja Variabel X2 : Lingkungan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel X dan Y 2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu regresi linier berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian 2. Waktu penelitian 3. Objek penelitian 4. Teori yang digunakan

		pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. Jurnal Investasi vol (5) No (2) 2019	Variabel Y : Kinerja Hasil penelitian: Kinerja pegawai Dinas Pendidikan oleh pemimpin tergolong kategorikan baik, lingkungan kerja disekitar pegawai sangat baik	3. Jenis penelitian yang digunakan	5. Analisis deskriptif dan inferensial 6. Jumlah responder yang digunakan
3	Sutrischastini & Riyanto (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. Jurnal Kajian Bisnis Vol. 23, No. 2, 2015, 121 – 137. (2015)	Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Analisis Regresi Sederhana dengan menggunakan Alat SPSS. Hasil Penelitian ini menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai	Sama-sama mempunyai variabel Motivasi dan Kinerja Pegawai.	1. Lokasi penelitian 2. Waktu penelitian 3. Objek penelitian
4	Gardjito dkk (2014)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan	Variabel X1 : Motivasi kerja Variabel X2 : Lingkungan Kerja Variabel Y : Kinerja	1. Variabel X dan Y 2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu regresi linier berganda 3. Jenis penelitian yang	1. Lokasi penelitian 2. Waktu penelitian 3. Objek penelitian 4. Teori yang digunakan 5. Analisis deskriptif dan

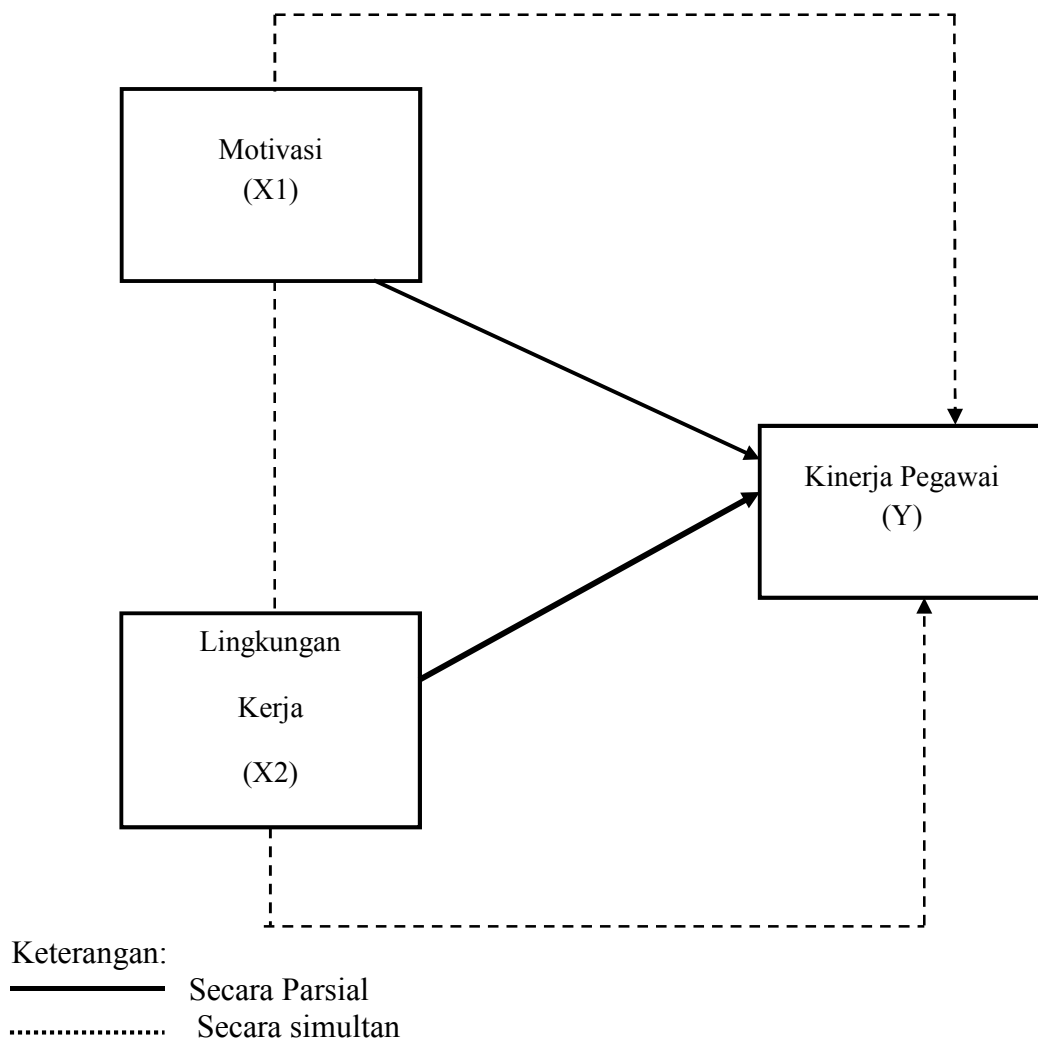
		Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) Jurnal Administrasi Bisnis Vol.(13) No.(1), 2014	Hasil Penelitian: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	digunakan	inferensial 6. Jumlah responder yang digunakan
5	RIMELVI HENDRIKO	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Pemerintahan Provinsi Sumatra Utara. Skripsi 2019	Variabel X1 : Motivasi kerja Variabel X2 : Lingkungan Kerja Variabel Y : Kinerja Hasil Penelitian : menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif	1. Variabel X dan Y 2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu regresi linier berganda	1. Lokasi penelitian 2. Waktu penelitian 3. Objek penelitian 4. Teori yang digunakan 5. Analisis deskriptif dan inferensial 6. Jumlah responder yang digunakan

			<p>variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera, terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara, dan secara simultan juga terdapat pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera.</p>		
--	--	--	--	--	--

6	Dolly .P Sitanggung	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau. Skripsi 2021	Variabel X1 : Lingkungan kerja Variabel X2 : Motivasi Kerja Variabel Y : Kinerja Hasil Penelitian : Menunjukkan bahwa diperoleh korelasi (hubungan) yang positif antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan kantor PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.	Variabel X1 : Lingkungan Kerja Variabel X2 : Motivasi kerja Variabel Y : Kinerja Tenik analisis yang digunakan sama yaitu regresi linier berganda	1. Lokasi penelitian 2. Waktu penelitian 3. Objek penelitian 4. Teori yang digunakan 5. Jumlah responden yang digunakan
---	------------------------	---	---	---	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran yang peneliti bahas mengenai variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja maka peneliti akan memanfaatkan sebagai acuan membuat angket yang nantinya akan disebar kepada responden, kemudian setelah penyebaran di lakukan maka peneliti akan mencari uji validitas



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan karena jawaban diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada Fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2014). Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ulu, baik secara parsial maupun simultan.