

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 Larasati (2018,1) manajemen sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Menurut Kasmir (2016,6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengolahan 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*.

Menurut Dewi et al. (2021,9) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk mengelolah sumber daya manusia yang mempunyai tujuan untuk kepentingan perusahaan yang dimana pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (dikutip di Harras et al., 2020:9) manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk :

- a. Memiliki SDM berkualitas, yakni cerdas, energik, dan berkepribadian menarik. Artinya, pegawai memiliki apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemikiran mereka mampu menciptakan strategi bersaing yang handal, fisik mereka mampu meningkatkan produktivitas, dan kepribadian mereka mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi.
- b. Ketersediaan pegawai dengan potensi baik, sehingga menjadi harapan di masa mendatang. Artinya, pegawai memiliki kemampuan bekerja yang teruji, dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi, dan mampu mencapai target-target yang ditetapkan.
- c. Mewujudkan lingkungan kerja yang baik bagi pembangunan budaya kerja produktif, kreatif, dan inovatif. Artinya, manajemen memiliki dampak terhadap pola hubungan kerja sesama pegawai dan pimpinan. Semua orang saling bahu membantu, mengambil peran masing-masing, dan melakukan kerja sama tim yang solid.
- d. Menciptakan efektivitas dan efisiensi, baik dalam pelaksanaan maupun dalam menghasilkan pekerjaan. Manajemen SDM menjadi penggerak seluruh pegawai bekerja secara benar, aturan benar-benar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

- e. Mengatasi masalah kepegawaian yang berisiko terhadap kegagalan. Perusahaan tidak menghendaki terjadinya keluar masuk pegawai, terlambat kerja, malas, kurang semangat, dan sebagainya. Sehingga secara langsung berdampak pada menurunnya penjualan, buruknya pelayanan, hilangnya kesempatan, dan sebagainya. Karena itu semua, tujuan organisasi tidak tercapai.

2.1.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dewi et al. (2021,10) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi yaitu :

1. Fungsi-Fungsi Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Fungsi perencanaan

Melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan SDM.

b. Fungsi pengorganisasian

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja dipersiapkan.

c. Fungsi pengarahan

Memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

d. Fungsi pengendalian

Melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

2. Fungsi-Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengadaan SDM

Dilakukan dengan tujuan untuk menentukan dan memenuhi kebutuhan akan Sumber daya manusia, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

b. Pengembangan (*Development*)

Bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan SDM yang telah dimiliki, sehingga tidak akan tertinggal oleh perkembangan organisasi serta ilmu pengetahuan dan teknologi.

c. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Bertujuan untuk memelihara kebutuhan sumber daya manusia yang dimiliki. Wujudnya berupa rasa betah dan mempunyai kemauan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya pada organisasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016,51) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nabawi (2019,173) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi

tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat diperoleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan.

Menurut Nitisemito (dikutip di Elizar & Tanjung, 2018:50) lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan kerja karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan untuk hasil yang optimal.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016,52) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruangan kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersediannya sarana angkutan karyawan

Menurut Afandi (2016,52) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor lingkungan kerja fisik

Menurut Afandi (2016,52) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana ruang kerja

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. Kondisi lingkungan kerja

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 “keleluasaan pribadi” terdapat hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor lingkungan psikis

Menurut Afandi (2016,53) menyatakan bahwa lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

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.

c. Frustrasi

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.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi didalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini berdampak negatif

yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.1.2.3 Efektivitas Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi 2016,56) untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.2.4 Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016,55) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut :

1. Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang didapat dikendalikan pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dikutip di Budiasa, 2021:43) indikator-indikator lingkungan kerja antara lain :

a. Suasana Kerja

Suatu kondisi disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat-alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerjaantara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis tanpa ada saling instrik, diantara sesama rekan kerja. Salah satunya yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

c. Tersedianya Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2016,58) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Masram dan Muah (dikutip di Steven & Prasetio, 2020:80) kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Frey dan Stuszer (dikutip di Adamy, 2016:77) kepuasan kerja merupakan kunci utama kesejahteraan dan faktor penting bagi hasil pasartenagakerja. Bila kesejahteraan karyawan diperhatikan maka kinerja bagus, menurunnya *turnover*, sehingga hal ini menjadi perhatian perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu bentuk respon positif yang diberikan oleh seorang karyawan terhadap menyenangkan atau tidaknya hasil pekerjaan yang dilakukannya dan dapat mempengaruhi kinerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut dapat memberikan kepuasan kepada karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan para karyawan.

Menurut Agustini (2019,63) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor individu, kepribadian, seperti aktualisasi diri, kesempatan untuk maju, kemampuan menghadapi tantangan, kemampuan menghadapi tekanan, status senioritas, makin tinggi hierarkis di dalam perusahaan lebih mudah individu tersebut puas, kepuasan individu dalam hidupnya, yaitu individu yang mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap elemen-elemen kehidupannya yang tidak berhubungan dengan kerja, biasanya akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.
2. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, kesehatan, kondisi kesehatan karyawan, umur, watak, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
3. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan, hubungan kekeluargaan,

hubungan kemasyarakatan, komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya yang sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

4. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan lingkungan fisik tempat karyawan melakukan pekerjaan yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, dan sebagainya.
5. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem-sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, keamanan kerja.
6. Faktor lingkungan non fisik kerja yaitu perusahaan dan pihak manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan pemeliharaan karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

2.1.3.3 Penyebab Kepuasan

Menurut Kreitner dan Kinicki (dikutip di Sinambela, 2016:310) terdapat lima penyebab kepuasan kerja yaitu :

a. Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfillment*)

Dalam hal ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini terkait dengan Teori Maslow, yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia pada dasarnya dapat diklasifikasikan secara berjenjang dalam lima tingkatan.

b. Perbedaan (*Discepancies*)

Kepuasan menurut faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila kenyataan lebih kecil dari yang diharapkan tentu saja akan mengakibatkan ketidakpuasan. Sebaliknya, yang terjadi maka akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

c. Pencapaian Nilai (*Value attainment*)

Dalam hal ini, pencapaian nilai menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu orang dengan orang lain pasti berbeda baik kuantitas maupun kualitas dari nilai tersebut.

d. Keadilan (*Equity*)

Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Sulitnya adalah menyamakan persepsi satu dengan yang lain tentang kriteria dan urutan keadilan tersebut, mengingat kadar keadilan dimaksud adalah hal

yang persepsional. Setidaknya tercermin bahwa yang berkontribusi lebih besar adalah wajar memperoleh nilai yang lebih besar pula.

e. *Komponen Genetik (Dispositional/genetic components)*

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Indikator yang dijadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini dihubungkan dengan lingkungan kerja baik internal (terkait dengan fasilitas, rekan sekerja dan lain-lain) maupun eksternal.

2.1.3.4 Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Indrawijaya (dikutip di Adamy, 2016:84) mengemukakan alasan pentingnya perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan diantaranya :

1. Alasan nilai para pegawai menggunakan sebagian waktu bangunnya dalam pekerjaannya. Oleh karena itu baik manajer maupun bawahan menginginkan waktu tersebut dapat digunakan dengan baik dengan penuh kesenangan, kegembiraan, dan kebahagiaan.
2. Alasan kesehatan jiwa, pekerjaan dan organisasi merupakan faktor yang dapat menimbulkan tekanan psikologis. Juga sudah diketahui bahwa seseorang yang melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak berharga atau sebagai sesuatu yang penting, cenderung membawanya ke lingkungan dan masyarakat sekitar.
3. Alasan kesehatan jasmani. Hasil penelitian yang dihasilkan oleh Palmore (1969) di Amerika Serikat membuktikan mereka menyayangi

pekerjaannya cenderung berumur panjang dibandingkan dengan menghadapi pekerjaan yang kurang mereka senangi.

2.1.3.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2016,67) indikator-indikator kepuasan kerja meliputi:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari 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.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir, (2016,182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya

menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Menurut Afandi (2016,68) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Adamy (2016,91) kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan demi mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016,189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaannya. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka

dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar, begitu juga sebaliknya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka akan terangsang atau tertodong untuk melakukan sesuatu yang baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam ataupun luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi seseorang atau kinerja organisasi, begitu juga sebaliknya.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik, dan begitu sebaliknya.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiakawanan karyawan untuk tetap dan membela perusahaan dimana tempat bekerja. karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan terhadap janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.4.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (dikutip di Silaen et al., 2021:6) mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a. Mempunyai komitmen yang tinggi
- b. Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung
- c. Tujuan yang realistis dimiliki
- d. Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki
- e. Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan
- f. Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016,208) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk

pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan batas waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, perlakuan efektifitas biaya di seluruh bidang pekerjaannya yang memiliki anggaran biaya. Biaya yang dikeluarkan biasanya untuk biaya tetap, biaya variabel atau biaya semi variabel.

Biaya ini berkaitan untuk pengeluaran bagi sumber daya, seperti biaya produksi, teknologi, bahan baku atau biaya lainnya.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Suatu pekerjaan tanpa dilakukan pengawasan akan mempengaruhi kinerja seseorang. Yang pasti tanpa pengawasan maka hasil kerja sudah dapat dipastikan akan memberikan hasil yang tidak baik bahkan lebih buruk dari yang diperkirakan.

6. Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pemimpin. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seseorang karyawan.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Kasmir (2016,192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Nurlaela & Trianasari (2021,66) lingkungan kerja yang sehat akan memberikan kondisi yang aman dan nyaman, dan menguatkan para pegawai agar dapat bekerja secara maksimum sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai. Pendapat dari Sopiiah (dikutip di Nurlaela & Trianasari, 2021:66) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Hal ini didukung oleh kajian empirik dari Sofyan (dikutip di Nurlaela & Trianasari, 2021:66) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, kondisi dari lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena apabila kondisi lingkungan kerja aman, nyaman serta menyenangkan, pegawai akan menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan secara baik dan kinerja pegawai akan meningkat. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.1.5.2 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Afandi (2016,63) terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan kinerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Menurut Nurlaela & Trianasari (2021,66) kepuasan kerja adalah salah satu aspek penting dalam meningkatkan dan memaksimalkan kinerja pegawai. Menurut pendapat dari Mangkunegara (dikutip di Nurlaela & Trianasari, 2021:66) yang mengatakan bahwa pegawai yang senang dengan pekerjaannya dapat lebih maksimal kinerjanya atau lebih produktif dari pada yang kurang puas dan senang. Hal ini dipertegas oleh teori dari Sinambela (dikutip di Nurlaela & Trianasari, 2021:66) yang mengatakan bahwa seseorang yang senang dan puas dengan tugas dan tanggung jawabnya akan terus memperbaiki kinerjanya. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja secara maksimal.

2.2 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.	<ul style="list-style-type: none"> - Ilham Nuryasin - Mochammad Al Musadieq - Ika Ruhana 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang - Jurnal : Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) - Volume : 41 - Nomor : 1 - Tahun : 2016 	<ul style="list-style-type: none"> - X_1 :Lingkungan Kerja - X_2 :Motivasi Kerja - Y : Kinerja - Alat analisis : Analisis deskriptif, analisis inferensial - Hasil penelitian :hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja baik secara parsial maupun simultan. 	<p>Persamaan penelitian adalah sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Peneliti menggunakan variabel motivasi kerja - Lokasi penelitian di PDAM Kota Malang

2.	<ul style="list-style-type: none"> - Chintya Ones Charli - Putri Permata Sari - Frihapma Semita Ade 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang - Jurnal : Jurnal Ilmiah Manajemen - Volume : 8 - Nomor : 1 - Tahun : 2020 	<ul style="list-style-type: none"> - X_1 :Lingkungan Kerja - X_2 :Motivasi - X_3 :Kepuasan Kerja - Y : Kinerja - Alat Analisis :Analisis regresi linier berganda, analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis - Hasil penelitian : Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial. 	<p>Persamaan penelitian adalah sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja, dan alat analisis yang digunakan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian di PDAM Kota Padang - Jumlah responden 195 karyawan - Peneliti menggunakan variabel motivasi
3.	<ul style="list-style-type: none"> - Yusniar - Heriyana - Siti Maimunah 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Lhokseumawe - Jurnal : Jurnal 	<ul style="list-style-type: none"> - X_1 :Kepuasan Kerja - X_2 :Loyalitas Kerja - Y : Organizational Citizenship Behavior (OCB) - Alat Analisis : Uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik - Hasil penelitian : Hasil penelitian tersebut 	<p>Persamaan penelitian adalah sama- sama meneliti variabel kepuasan kerja dan alat analisis yang digunakan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Lhokseumawe - Jumlah responden 73 karyawan - Peneliti menggunakan variabel loyalitas

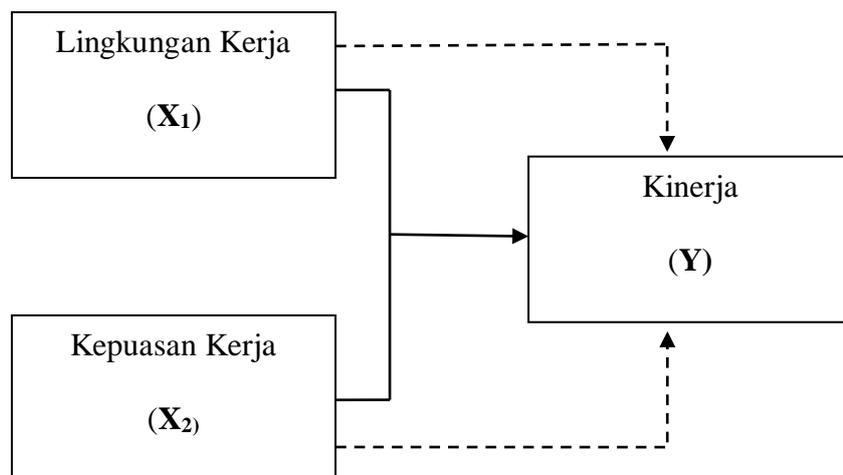
		<p>Visioner & Strategis</p> <ul style="list-style-type: none"> - Volume : 11 - Nomor : 2 - Tahun : 2022 	<p>menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) baik secara parsial maupun simultan.</p>		<p>kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)</p>
4.	<ul style="list-style-type: none"> - Bukhari - Sjahril - Effendi - Pasaribu 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja - Jurnal : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen - Volume : 2 - Nomor : 1 - Tahun : 2019 	<ul style="list-style-type: none"> - X_1 : Motivasi - X_2 : Kompetensi - X_3 : Lingkungan Kerja - Y : Kinerja - Alat Analisis : uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi - Hasil Penelitian : Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian secara serempak 	<p>Persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja, kinerja, dan alat analisis yang digunakan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian di PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang - Peneliti menggunakan variabel motivasi dan kompetensi - Jumlah responden 57 karyawan

			menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.		
5.	- Yustinus Doddie Martha Sajuni	- Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul. Skripsi manajemen. Tahun 2017	<ul style="list-style-type: none"> - X_1 :Lingkungan Kerja - X_2 :Motivasi Kerja - Y : Kinerja - Alat Analisis :Analisis regresi berganda, analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis - Hasil Penelitian : Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. 	Persamaan dengan penelitian yaitu sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja, kinerja, dan alat analisis yang digunakan.	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian PDAM Kabupaten Bantul - Peneliti menggunakan variabel motivasi kerja - Jumlah responden 100 karyawan

6.	- Nur Rizka Andi Magalatung	- Pengaruh Tipe Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah. Skripsi manajemen. Tahun 2021	- X_1 :Tipe Kepribadian - X_2 : Lingkungan Kerja - Y : Kinerja - Alat analisis :analisis linier, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis - Hasil penelitian :hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tipe kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.	Persamaan dengan penelitian yaitu sama-sama menggunakan varibel lingkungan kerja, kinerja, dan alat analisis yang digunakan.	- Lokasi penelitian di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah - Peneliti menggunakan variabel tipe kepribadian - Jumlah responden 54 karyawan
----	-----------------------------------	---	--	---	--

2.3 Kerangka Pemikiran

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



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Keterangan :

-----> : Secara Parsial

————> : Secara Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022,99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum

didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Hipotesis dalam penelitian ini “diduga ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Raja Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.