

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2020:6) manajemen sumber daya manusia merupakan 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.

Menurut Hasibuan (dikutip di Harras, 2020:5) manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, dimana setiap orang saling terhubung. Menurut Kurniawan (2023:25) manajemen sumber daya manusia adalah proses bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan, pembahasan tentang masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rostini (2022:6-8) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan seluruh penduduk yang mempunyai usia siap kerja. Tenaga kerja memiliki suatu kemampuan untuk memberikan jasa tiap satuan waktu yang berguna didalam menghasilkan produk berupa barang dan jasa yang bisa bermanfaat bagi dirinya sendiri serta orang lain. Tenaga kerja mampu meberikan jasa kerjanya dalam waktu yang ditentukan untuk menghasilkan produk ataupun jasa yang berguna banyak orang maupun diri sendiri.

2. Tenaga Ahli

Tenaga ahli yaitu seorang berguna jika *skill* nya digunakan sesuai kemampuan dan bidangnya, seperti tenaga ahli di perusahaanatau institusinya. Sumber daya manusia bersama teknologi sering dijadikan sebagai dasar untuk menjadikan seseorang menjadi tenaga ahli agar mengejar ketertinggalan baik itu pembangunan ekonomi maupun pengembangan teknologi. Sumber daya manusia ini mampu berfungsi sesuai bidang serta juga kemampuannya, salah satunya yakni sebagai tenaga ahli bagi sebuah perusahaan bahkan negara.

3. Pimpinan

Seorang pemimpin selain mempunyai keahlian ia mampu mengarahkan semua anggotanya untuk menjadi lebih baik dalam hal kepentingan bersama serta tujuan dalam organisasi tersebut dapat tercapai.

4. Tenaga Usahawan

Tenaga usahawan adalah bagi mereka yang mampu melaksanakan suatu pekerjaan secara mandiri untuk menghasilkan suatu produk ataupun dapat berupa jasa yang dapat dipasarkan atau digunakan oleh konsumen (masyarakat). Seorang tenaga usahawan dalam proses produksi harus terjun langsung untuk memanfaatkan *skill* dan kemampuannya.

5. Pengembangan Iptek

Sumber daya manusia juga mempunyai fungsi utama di dalam penemuan serta pengembangan ilmu sehingga mampu digunakan untuk kemajuan dirinya sendiri, lingkungan serta orang lain termasuk perusahaan. Perkembangan iptek pada saat ini sangatlah modern dan terus menerus dikembangkan oleh para ahli.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan 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 di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Danang (dikutip di Rahmawati, 2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan penerangan. Menurut Sedarmayanti (dikutip di Sembiring, 2020) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok).

Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan semua rekan kerja, ataupun dengan hubungan bawahan. Jadi

dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66-68) secara umum 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 kinerja 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 produser 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 sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *visual Priacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member 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 kinerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

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

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya, seperti ketidak stabilan 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 dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

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 dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:71-72) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pencahayaan

Pencahayaan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor. Apalagi seorang karyawan yang pekerjaannya berkaitan dengan ketatabukuaan maka tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindungi oleh bayangan. Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari. Banyak ketidak beresan pekerjaan tata usaha disebabkan

karena penerangan buruk, misalnya ruangan yang terlalu gelap atau karyawan harus bekerja bawah penerangan yang menyilaukan. Penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang penting dalam fasilitas fisik kantor.

Pelaksanaan pekerjaan yang sukses memerlukan penerangan yang baik. Penerangan yang baik membantu karyawan melihat dengan cepat, mudah, senang. Cahaya matahari tidak diatur dengan sempurna menurut keinginan orang. Lebih-lebih dalam gedung yang luas dan kurang jendelanya, cahaya alam itu tidak dapat menembus sepenuhnya, karena itu sering dipergunakan cahaya lampu untuk mengatur penerangan kantor. Apabila disusun dengan baik maka akan memberikan penerangan yang sempurna untuk ruang kerja yang gelap maupun bekerja pada malam hari.

2) Warna

Selain dapat mempengaruhi penerangan kantor, warna juga dapat mempengaruhi perasaan serta mempercantik kantor. Kualitas warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang. Penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat dapat memberikan kesan gembira, ketenangan bekerja dan dapat mencegah kesilauan yang ditimbulkan oleh cahaya yang berlebihan.

3) Udara

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembapan yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan. Hal tersebut perlu diupayakan dalam ruangan tempat kerja para karyawan.

- a. Mengatur suhu dalam kantor dengan alat *air conditioning* (AC). Walaupun alat tersebut mahal harganya, tetapi bagi ekerja-pekerja yang menuntu ketelitian dan ketenangan, alat ini merupakan keharusan (terutama apabila dikehendaki mutu pekerja yang tinggi)
- b. Mengusahakan peredaran udara yang cukup dalam ruangan kerja. Hal ini dapat tercapai dengan membuat lubang-lubang udara yang cukup banyak pada dinding ruangan. Demikian pula sewaktu bekerja jendela haruslah dibuka
- c. Mengatur dengan baik pakaian kerja yang dipakai oleh pekerja. Untuk pekerja di Indonesia, mengenakan pakaian jas lengkap dengan dasi (seperti negara barat) adalah hal yang kurang tepat. Selain penggunaan *air conditioning* (AC), ventilasi yang cukup, kipas angin, kontruksi gedung juga berpengaruh pada pertukaran udara. Gedung yang mempunyai platfon rendah. Demikian pula luasnya ruangan dengan jumlah karyawan yang sedang bekerja akan mempengaruhi pertukaran udara.

4) Suara/kebisingan

Melaksanakan pekerjaan di suatu kantor tentu akan timbul suara-suara yang berasal dari alat-alat atau mesin-mesin kantor. Selain dalam kantor suara bising juga ditimbulkan dari lingkungan luar kantor. Suara bising yang terdengar oleh para karyawan dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi karyawan, sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan dan akan mengakibatkan turunya hasil kerja atau efektivitas kerja.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23-24) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keiklasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Menurut Yulianti (dikutip di Chanderson, 2020) motivasi adalah kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin. Menurut Handoko (dikutip di Sembiring, 2020) motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Robbins & Judge (dikutip di Doenuri, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1) Kebutuhan Fisiologis

Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

3) **Kebutuhan untuk rasa memiliki**

Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4) **Kebutuhan akan harga diri**

Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5) **Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri**

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29-30) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1) **Balas Jasa**

Balas jasa adalah segala sesuatu yang berbentuk jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima.

2) **Kondisi Kerja**

Kondisi kerja merupakan kondisi yang dirasakan para karyawan ditempat mereka bekerja.

3) **Fasilitas Kerja**

Segala sesuatu yang digunakan dan di pakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

4) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dibebankan kepadanya.

5) Pengakuan Dari Atasan

Untuk semakin semangat bekerja dan memberikan yang terbaik, setiap orang yang bekerja senang bila pekerjaannya dan usahanya mendapatkan perhatian, apalagi dari seorang atasan yang dihormat.

6) Pekerjaan Itu Sendiri

Sebagian keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Harras (2020:14) kinerja adalah hasil yang membanggakan atau prestasi yang didasari oleh sebuah upaya tinggi (kinerja keras) dengan mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki. Menurut Mangkunegara (dikutip di Larasati, 2018) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2020:182) secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian tersebut kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku

kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau kurang baik.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2020:189-192) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan apa yang ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik,

demikian pula sebaliknya jika karyawan kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil

pekerjaan juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

5) Motivasi Kerja

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 karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi 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.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku

pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoritor atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-

norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

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 untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian juga jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar 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 akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi 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. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintakan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Harras (2020:20-21) indikator kinerja karyawan terdiri dari empat yaitu:

1) Hasil Kerja

Seseorang yang mencapai target maka orang tersebut telah berkinerja. Dengan kata lain hasil kerja adalah target atau tujuan yang tercapai baik secara jumlah (kuantitas) maupun mutu (kualitas).

2) Sikap Kerja

Sikap kerja adalah sikap taat di dalam mengikuti berbagai kebijakan, aturan, prosedur dan perintah organisasi. Contohnya kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen dan motivasi.

3) Perilaku Kerja

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

4) Manfaat

Hasil kerja yang telah dicapai memberikan pengaruh terhadap berbagai kebaikan organisasi seperti pencapaian prestasi, kemajuan dan kesejahteraan bagi *stakeholder*. Manfaat berarti kebaikan yang diakibatkan oleh sebuah hasil kerja. Ketika karyawan dapat mencapai target, maka sesungguhnya ia mendapatkan kebaikan lain, misalnya mendapatkan insentif atau bonus yang menunjang kinerja.

2.2 Hubungan Variabel

2.2.1 Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Pawirosumarto (dikutip di Wicaksono, 2022) lingkungan kerja adalah tempat karyawan bekerja dan dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap hasil kerja. Menurut Rahmawati (2019) kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya.

Menurut Musriha (dikutip di Josephine, 2018) bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat kinerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik, lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.2.2 Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Moorhead (2013) untuk mencapai kinerja tingkat tinggi, seorang karyawan harus mau melakukan pekerjaan dengan baik, harus mampu melakukan pekerjaan secara efektif dan harus mempunyai materi, sumber daya, perlengkapan dan informasi untuk melakukan pekerjaan tersebut. Menurut Akod (2020) Motivasi adalah kegiatan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi ini merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu dengan kata lain merupakan motivasi lahiriah bagi seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan yang diinginkan.

Menurut Nila Hotiana (2018) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan adanya pengaruh positif dimana jika motivasi kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah memotivasi karyawan dengan upaya-upaya yang membangun serta bernilai tambah. Setiap karyawan diharapkan dapat memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung jalannya kegiatan dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan hasil penting bagi karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi yang positif untuk lembaga. Tanpa adanya motivasi maka karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar karena yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

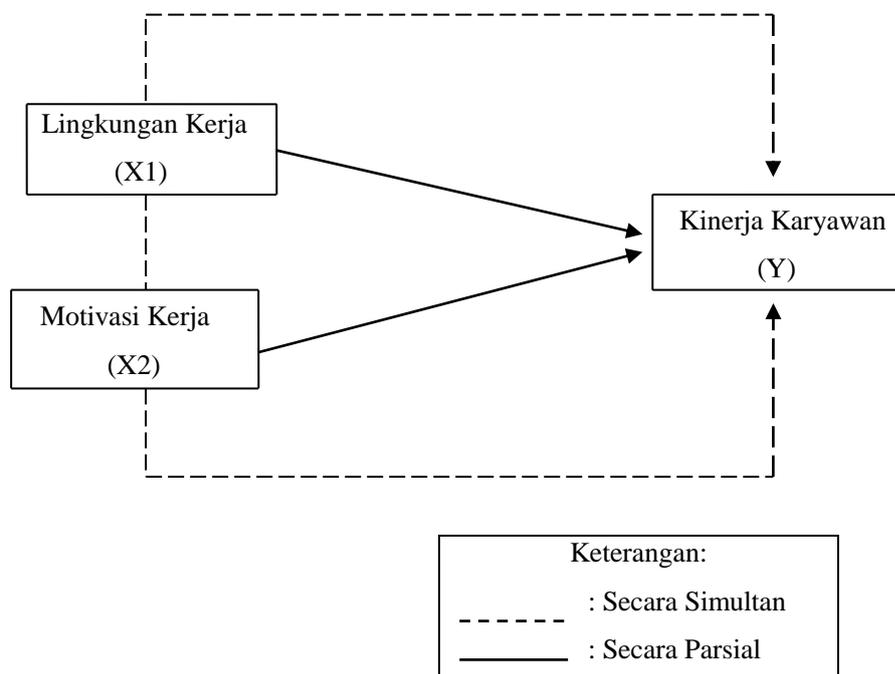
No	Nama Peneliti	Judul penelitian, jurnal, volume, nomor dan tahun	Variabel yang diteliti dan alat analisis	Persamaan	Perbedaan
1.	Hafizd Arafo Wianda (2021)	Pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kamadjaja Pekabaru , Jurnal Ilmiah Nasional, Vol 3, No.1, 2021..	Variabel bebas : -Pengawasan Kerja -Motivasi Kerja Variabel terikat : -Kinerja Karyawan Alat analisis : Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji Hipotesis dan uji Koefisien Determinasi.	Variabel bebas : -Motivasi Kerja Variabel terikat : -Kinerja Karyawan Alat analisis	Variabel bebas : Pengawasan Kerja Objek : PT. Baturaja Multi Usaha Tahun : 2021
2,	Bahtiar (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kerja karyawan Pada PT. Semen\ Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bali, jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 3, No. 2, Desember 2021.	Variabel Bebas : -Lingkungan Kerja -Disiplin -Variabel Terikat : - Kinerja Karyawan Alat Analisis : Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dan koefisien determinasi.	Variabel Bebas : -Lingkungan Kerja Variabel Terikat : -Kinerja Karyawan Alat analisis : Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda.	Variabel bebas : -Disiplin Objek : PT. Baturaja Multi Usaha Tahun : 2021

3.	Lewis Chanderson (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunrise Polybag, Jurnal Manajeria dan Kewirausahaan, Vol.2, No.1, 2020.	Variabel Bebas : - Lingkungan Kerja - Motivasi Variabel Terikat : - Kinerja Karyawan Alat Analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dan koefisien determinasi.	Variabel Bebas : -Lingkungan Kerja -Motivasi Variabel Terikat : -Kinerja Karyawan Alat t analisis.	Objek : PT Baturaja Multi Usaha Tahu : 2020
4.	Aldo Herlambang Gardjijo (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Karmand MitraAndalan Surabaya, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.13, No.1, Agustus 2018.	Variabel Bebas : -Motivasi Kerja -Lingkungan Kerja -Variabel Terikat : - Kinerja Karyawan Alat Analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dan koefisien determinasi.	Variabel Bebas : -Motivasi Kerja -Lingkungan Kerja Variabel Terikat : -Kinerja Karyawan Alat Analisis	Variabel Bebas : Objek : PT Baturaja Multi Usaha Tahun : 2018
5.	Bayu Rama Laksono (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samaco, Jurnal Akuntansi, Vol.4, No.1, Juni 2021.	Variabel Bebas : -Lingkungan Kerja -Komunikasi -Motivasi -Variabel Terikat : - Kinerja Karyawan Alat Analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dan koefisien determinasi.	Variabel Bebas : -Lingkungan Kerja -Motivasi Variabel Terikat : -Kinerja Karyawan Alat Analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dan koefisien determinasi.	Variabel Bebas : -Komunikasi Objek : PT Baturaja Multi Usaha Tahun : 2021

6.	Nunu Nurjaya (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona	Variabel Bebas : -Disiplin Kerja -Lingkungan Kerja -Motivasi Kerja -Variabel Terikat : - Kinerja Karyawan Alat Analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dan koefisien determinasi.	Variabel Bebas : -Lingkungan Kerja -Motivasi Kerja Variabel Terikat : -Kinerja Karyawan Alat Analisis	Variabel Bebas : -Disiplin Kerja Objek : PT Baturaja Multi Usaha Tahun : 2021
7.	Anjely Fansyelen (2021)	Pengaruh Semangat Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Baturaja Multi Usaha, Skripsi, 2021.	Variabel Bebas : -Semangat Kerja -Motivasi Kerja -Variabel Terikat : - Kinerja Karyawan Alat Analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dan koefisien determinasi.	Variabel Bebas : -Motivasi Kerja Variabel Terikat : -Kinerja Karyawan Alat Analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dan koefisien determinasi.	Variabel Bebas : -Semangat Kerja Tahun Tahun : 2021

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran digambarkan untuk menceritakan alur pemikiran dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), dan motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk Memperjelas kerangka pemikiran ini dapat digambarkan hubungan ketiga variabel tersebut secara sistematis sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Baturaja Multi Usaha baik secara parsial maupun simultan.