

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

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.

Menurut Afandi (2021:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2015:1),

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

### **2.1.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Menurut Sikula *dalam* Mangkunegara (2015:4) mengemukakan bahwa: *Human resource of manpower planning has been defined as the process of determining manpower requirements and the means for meeting those requirements in order to carry out the integrated plans of the organization.* (Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi).

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

Berdasarkan kedua pendapat di atas, maka perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis (Mangkunegara, 2015:4)

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian**

Menurut Afandi (2021:73) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan

Menurut Keith Davis dalam Buku Mangkunegara (2015:117) istilah umum ketenagakerjaan, kepuasankerja adalah derajat kepuasan yang dapat dirasakan oleh karyawan dalam memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman bekerja. Kebutuhan ini dapat mencakupi: kompensasi yang memadai dan adil; lingkungan kerja yang aman dan sehat; berkembangnya kemampuan diri sebagai manusia yang memungkinkan karyawan dapat menggunakan serta mengembangkan keterampilan serta pengetahuan mereka dan mempertahankan kepentingan diri pada kepentingan yang lebih tinggi; pertumbuhan dan keamanan (kesempatan berkembang dalam karier);adanya perlindungan hak-hak karyawan dapat memenuhi tuntutan-tuntutan kerja yang masuk akal,dan sebagainya.

#### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2021:75) ada lima faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pemenuhan Kebutuhan Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

- b. Perbedaan Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang di peroleh individu dari pekerjaannya.
- c. Pencapaian nilai Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d. Keadilan Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- e. Budaya Organisasi Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dengan baik

### **2.1.3.3 Teori – Teori Tentang Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2015:120-123), teori kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

#### **1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)**

Teori ini dikembangkan oleh Adam, adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, dan equity – in – equity*. Wexley dan Yuki (1977) mengemukakan bahwa “*Input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job*”. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.

#### **2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Person*)**

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter, ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke

(1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan ( *Need Multilment Theory* )

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya, makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok ( *Social Reference Theory* )

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penilaian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur, dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang

dialami oleh mereka, baik yang menyenangkan (memberi kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

#### 6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian teori ini diperluas oleh Potteer dan Lawyer. Ketika Davis mengemukakan bahwa *“Vroom explains that motivation is a product of how much one wants something and one’s estimate of the probability that a certain will lead to it”* Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang menyakinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Pernyataan diatas berhubungan dengan rumus dibawah ini, yaitu :

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$$

Keterangan :

- Valensi merupakan kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu
- Harapan merupakan keinginan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu
- Motivasi merupakan kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu

#### 2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

##### 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. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

## 4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

## 5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.4.1 Pengertian**

Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Pandi Afandi (2021:65) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai setidaknya alat-alat perlengkapan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Seseorang karyawan yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan tersebut menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi rendah.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

a. Lingkungan kerja fisik.

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

1. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan lain sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

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 dengan bawahan.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito dalam Muhaimin dkk (2011:175) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Sedarmayati (2011:28) menyatakan kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat aman dan nyaman. Ketidak sesuaian 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 sistim kerja yang efisien. Banyak factor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja.

Afandi (2021:66) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lapang

- c. Ventilasi udara yang baik
- d. Tersedianya tempat ibadah
- e. Tersedianya sarana angkutan pegawai

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

**a. Faktor Lingkungan Fisik.**

Menurut Afandi (2021:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi :

- 1) Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- 2) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai
- 3) 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.
- 4) Tingkat visual priacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan

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

Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

#### **b. Faktor Lingkungan Psikis.**

Menurut Afandi (2021:67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

- 1) Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
- 2) Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
  - 1) 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 pegawai.
  - 2) 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.
- 3) 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.

#### **2.1.4.3 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

##### **a. Pelayanan kerja**

Merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni:

- 1) Pelayanan makan dan minum
- 2) Pelayanan kesehatan
- 3) Pelayanan kecil/kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.

##### **b. Kondisi kerja**

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat,

kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

c. 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 antara sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja (Afandi, 2021:69)

#### **2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:28) Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat dan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar

tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin., dari keadaan normal tubuh.

### 3. Kelembaban di tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentae. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara 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 udara sangat panas dan kalambaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karna system penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karna makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

### 4. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja

#### 5. Suara bising

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. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan

#### 7. Bau-bauan di tempat kerja

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

#### 8. Penggunaan warna

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerjas harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnay.

## 9. Dekorasi

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

## 10. Music di tempat kerja

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana bembira, sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan bertambah semangat kerjanya. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41).

### 2.1.5.1 Definisi Kinerja

Menurut Afandi (2021;83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja karyawan adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas (Mangkunegara (2015:67)).

Menurut Mangkunegara (2015:67) juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

#### a) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-

hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### **b) Faktor motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antar pekerjaan dan kemampuan.

#### **2.1.5.2 Penilaian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2015:69) Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan adalah sebagai berikut: "penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya". Selanjutnya Sikula (1981:205) mengemukakan bahwa "penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang).

#### **2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Simanjuntak (2015:133) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan / pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

#### **2.1.5.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2015:67), indikator kinerja karyawan yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Keandalan

Keandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### d. Sikap

Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Adapun aspek-aspek psikologi yang termasuk didalamnya adalah :

- 1) Sistematika kerja, merupakan kemampuan individu untuk melakukan kegiatan atau menyelesaikan pekerjaannya secara sistematis.
- 2) Daya tahan kerja, adalah kemampuan individu untuk tetap mempertahankan produktivitasnya tanpa kehilangan motivasi untuk melakukan kegiatan kerja tersebut.
- 3) Ketelitian kerja, adalah kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat, cermat serta teliti.
- 4) Kecepatan kerja, yaitu kemampuan individu untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan batas waktu tertentu.
- 5) Kestabilan kerja, adalah konsistensi dari pola atau irama dalam bekerja.

#### **2.1.6 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Afandi, 2021:78) terdapat hubungan antara kepuasan dan kinerja, dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja diakibatkan oleh adanya kinerja sehingga karyawan yang lebih produktif.

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja. Dengan adanya kepuasan kerja atau dorongan dalam diri karyawan akan menghasilkan kerja yang baik. Hal tersebut merupakan suatu yang ingin dicapai

oleh perusahaan. Perusahaan dapat memilih cara memotivasi karyawan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015:117) karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong (mendorong) dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka secara signifikan kinerja karyawan meningkat dan berpengaruh langsung.

### **2.1.7 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

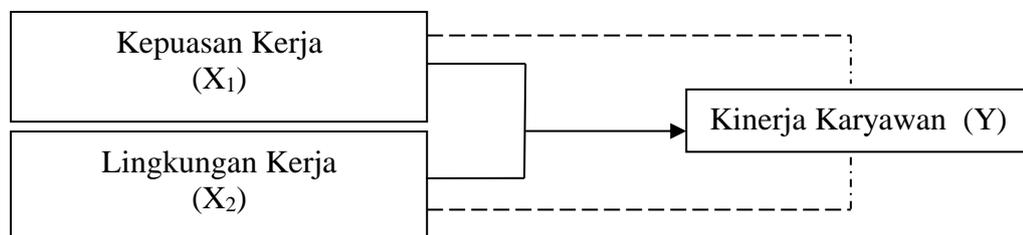
Menurut Mangkunegara (2015:71), “Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja”. Karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah dan berdampak baik.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien (Sedermayanti, 2011:28).

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan yang baik akan menimbulkan rasa nyaman dan senang. Hal ini dapat mempengaruhi karyawan karyawan untuk bekerja lebih giat dan semangat, sehingga dengan semangat kerja karyawan yang tinggi maka kinerja karyawan bisa dicapai secara maksimal. Jika tidak adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan atau karyawan dengan karyawan lain, maka akan sulit mencapai tujuan perusahaan. Saat tujuan perusahaan tidak dicapai maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Keterangan :

----- : Parsial

————— : Simultan

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan gambar diatas variabel Kepuasan Kerja dan lingkungan kerja adalah sebagai variabel bebas (*independent variabel*), sedangkan variabel kinerja karyawan adalah variabel terikat (*dependent Variabel*).

## 2.3 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1  
Daftar Kajian Pustaka

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Nama Jurnal, Volume, tahun	Variabel yang diteliti, alat analisis, hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Adiyasa dan windayanti (2019)	Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Jakarta Selatan, Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis, Vol 2, No.1, 2019.	<b>Variabel bebas</b> Motivasi, Kepuasan kerja dan kepemimpinan <b>Variabel terikat</b> kinerja karyawan <b>Alat Analisis</b> Analisis regresi linier berganda dengan uji T (T -test) dan uji F (F test) <b>Hasil Penelitian</b> $f_{hitung}$ sebesar (10.550) > $f_{tabel}$ yaitu (2.832) dengan Sig sebesar (0.000) < (0.05).	Sama-sama meneliti tentang 1. Variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan 2. Alat Analisis regresi linier berganda dengan uji T dan uji f	Perbedaan dalam penelitian yaitu 1. Variabel motivasi, kepemimpinan dan 2. Lokasi penelitian 3. Tahun penelitian
2	Widodo (2018)	pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian perbendaharaan dan mobilisasi dana RSUP dr. Sardjito, Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No.9. 2018	<b>Variabel bebas</b> kepuasan kerja dan lingkungan kerja <b>Variabel terikat</b> Kinerja karyawan <b>Alat Analisis</b> analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan uji F (F test) dan uji T (T -test) dan uji asumsi klasik <b>Hasil Penelitian</b> nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (4.082>1,687)	Sama-sama meneliti tentang 1. kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan 2. Alat Analisis regresi linier berganda dengan uji T dan uji f	Perbedaan dalam penelitian yaitu 1. Lokasi penelitian 2. Tahun penelitian
3	Hutabarat, dkk (2019)	Pengaruh Lingkungan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di	<b>Variabel bebas</b> Lingkungan dan Kepuasan Kerja	Sama-sama meneliti tentang	Perbedaan dalam penelitian yaitu

		Politeknik Pariwisata Medan, Jurnal ilmiah socio secretum. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November) ; 240-249,	<b>Variabel terikat</b> Kinerja Pegawai <b>Alat Analisis</b> analisis regresi berganda dengan uji F (F test) dan uji T <b>Hasil Penelitian</b> nilai $F_{hitung}$ adalah 35,025 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan, nilai $F_{tabel}$ pada tingkat signifikan 95% ( $= 0,05$ ) adalah 2,72 dimana ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) sehingga $35,025 > 2,72$	1. Variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan 2. Alat analisis regresi berganda dengan uji F (F test) dan uji T	1. Lokasi penelitian 2. Tahun penelitian
4	Nurlaela dan , Trianasari (2021)	.Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem, Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 7 No. 1, Bulan April Tahun 2021.	<b>Variabel bebas</b> Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja <b>Variabel terikat</b> Kinerja Pegawai <b>Alat Analisis</b> menggunakan jenis penelitian kuantitatif , analisis regresi linear berganda, uji validitas dan uji reliabilitas <b>Hasil Penelitian</b> lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Besar sumbangan pengaruh secara keseluruhan lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,833 atau 83,3%	Sama-sama meneliti tentang 1. Variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan 2. Alat Analisis regresi linier berganda dengan uji T dan uji f 3. Tahun penelitian	Perbedaan dalam penelitan yaitu 1. Lokasi penelitian
5	Padilah, P., Serang, S., & Amir, A. (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<b>Variabel bebas</b> Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Sama-sama meneliti tentang 1. Variabel kepuasan kerja,	Perbedaan dalam penelitan yaitu

		<p>Pada PT.Zam-zam Utama Makassar (Biro Perjalanan Wisata). PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 4 No. 2 (2021) April</p>	<p><b>Variabel terikat</b> Kinerja Karyawan</p> <p><b>Alat Analisis</b> analisis deskriptif kuantitatif, analisis regresi linear berganda, uji validitas dan uji reliabilitas</p> <p><b>Hasil Penelitian</b> Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>lingkungan kerja dan kinerja karyawan</p> <p>2. Tahun penelitian</p> <p>3. Alat Analisis regresi linier berganda dengan uji T dan uji f</p>	<p>1. Variabel motivasi, disiplin kerja</p> <p>2. lokasi penelitian</p>
--	--	---	--	--	---

## **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan landasan teori yang telah di uraikan sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Permata Finance Cabang Baturaja baik parsial maupun simultan”.