

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 Fathoni (2014,8) Pada masa kini dalam Sumber daya manusia era globalisasi ini yang sangat menentukan adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan (Hasibuan2020,10).

Kegiatan manajemen sumber daya manusia tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai berikut: (Hasibuan 2020,22).

1. **Perencanaan** (*planning*) adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan di muka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. **Pengorganisasian** (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

3. **Pengarahan** (*directing*) adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
4. **Pengendalian** (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. **Pengembangan** (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. **Kompensasi** (*compensation*) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. **Pengintegrasian** (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. **Pemeliharaan** (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
9. **Kedisiplinan** merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
10. **Pemberhentian** (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan

pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni yang dilakukan untuk mengelola hubungan tenaga kerjanya untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi agar menghasilkan kinerja yang tinggi dalam organisasi.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Mangkunegara (2020,93) motivasi didefinisikan sebagai kecenderungan untuk beraktifitas dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Menurut Winardi (2019,291) Faktor yang mampu memotivasi para pekerja. Diantaranya faktor-faktor tersebut merupakan bagian normal dari situasi industrial yang ada sebagai variabel-variabel independen dan hingga tingkat tertentu mereka dapat dikendalikan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Edison (2018,172) Motivasi merupakan istilah yang awalnya berasal dari bahasa latin, *movere* yang berarti bergerak. sedangkan sejumlah defisi itu dapat ditemukan dalam literature saat ini, tapi tidak ada defisi yang menggambarkan motivasi memadai.

2.1.2.2 Macam-Macam Motivasi

Menurut Mangkunegara (2020,97) ada 3 macam kebutuhan manusia.

1. *Need For Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.

Seorang pegawai yang mempunyai akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

2. *Need For Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang-orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. *Need For Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Menurut Mangkunegara (2020,95) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Jadi faktor-faktor yang memotivasi seseorang dalam bekerja menurut Mangkunegara yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan

2.1.2.3 Teori Motivasi

Menurut Mangkunegara (2020,94) ada beberapa teori motivasi yang dikenal yaitu:

1. Teori kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.

Menurut Abraham Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu; kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, social, penghargaan dan aktualitas diri.

2. Teori ERG

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup yang berhubungan dengan fisik seperti makan, minum, pakaian dan sebagainya.
- b. Kebutuhan keterhubungan yaitu kepuasan dalam berinteraksi dengan orang lain seperti keluarga, masyarakat dan lingkungan kerja.

3. Teori insting

Teori ini muncul berdasarkan teori evaluasi *Charles Darwin* yang berpendapat bahwa tindakan intelligent merupakan refleksi dan instingtif yang di wariskan. Oleh karena itu tidak semua tingkah laku dapat di rencanakan sebelumnya dan dikontrol oleh fikiran.

4. Teori drive

Konsep *drive* menjadi tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Wood worth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan.

5. Teori lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih menfokuskan pada pikiran nyata seseorang pegawai ketimbang pada insting atau habit.

2.1.2.4 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi

Menurut Mangkunegara (2020,100) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai, yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu di berikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan di capai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah memotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Adil Bawahan

Prinsip mengakui bawahan mempunyai adil di dalam usaha mencapai tujuan. Dengan mengakui tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasikan Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerja yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang di harapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip Memberi perhatian

Pemimpin memperhatikan terhadap apa yang di inginkan oleh pegawai akan memotivasi pegawai bekerja apa yang di harapkan oleh pemimpin.

2.1.2.5 Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2021,29) adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa

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

2. Kondisi Kerja

Merupakan kondisi yang dirasakan pegawai ditempat pegawai bekerja.

3. Pekerjaan itu sendiri

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

4. Prestasi Kerja

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

5. Pengakuan Dari Atasan

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

6. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap instansi pemerintah selalu berusaha untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja instansi tersebut dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada, juga harus selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar atau kondisi lingkungan kerja sekitarnya.

Menurut Afandi (2021,65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat dipengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut selalu melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2018,28) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

a. Penerangan / Cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) terang tetapi tidak menyilaukan cahaya yang kurang jelas, sehingga pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada kalirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur / Suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang kurang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya.

c. Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah banyak air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase, kelembapan ini berhubung dan dipengaruhi oleh temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur yang sangat panas dan kelembapan yang tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh

secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepat denyut jantung karena aktivitasnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitaran kotor apabila udara oksigen. Dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber udara adanya udara segar adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang menyubukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutamanya dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan pendengaran komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan serius akan menyebabkan kematian. Karena pekerja membutuhkan konsentrasi,

maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan akan dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Ruang gerak yang diperlukan

Agar para pegawai ini dapat leluasa bekerja dengan baik, maka ruang gerak dari para pegawai perlu diberikan didalam besar ruangan yang memadai, pada umumnya disuatu instansi tersebut tidak diinginkan adanya penurunan produktifitas kerja yang dikarenakan oleh telalu sempitnya gerak bagi pegawai.

g. Pewarnaan

Masalah penggunaan warna dalam ruangan kerja pada umumnya belum mendapatkan perhatian dengan semestinya oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Pemilihan warna yang cerah atau yang gelap belum tentu akan menaikkan atau menurunkan produktifitas kerja .

h. Keamanan

Pada umumnya perencanaan keamanan kerja yang disusun untuk suatu instansi akan berhubungan erat yang digunakan oleh sebuah oganisasi yang bersangkutan. Keamanan kerja tergantung pada ruang gerak bagi para pegawai yang bersangkutan. keamanan yang baik didalam instansi akan mendapatkan hasil yang baik dan yang diinginkan demi kebaikan kinerja untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para pegawai instansi pemerintah bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana para

pegawai bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja dengan kata lain lingkungan kerja didalam suatu instansi bukan hanya terdiri dari kondisi kerja saja melainkan kondisi kerja ditambah dengan beberapa aspek lain yang membentuk lingkungan kerja.

2.1.3.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018,50) sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan pengelihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja.

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

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

5. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Edison (2018,188). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2020,67). “Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan”.

Menurut Hasibuan (2020,94). Mengemukakan Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecatatan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pegawai. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan

wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Edison (2018,191). kinerja pegawai dipengaruhi oleh:

1. Kompetensi

Apakah kompetensi pegawai yang masih rendah jika “ya” perlu ditingkatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan.

2. Teknologi/mesin

Apakah kemampuan teknologi/mesin pendukung sudah diantifasi dan memenuhi syarat, jika”tidak”, perlu perbaikan atau pengantian dengan yang baru. jika tetap menggunakan yang ada, indikator harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi, mesin yang ada.

3. Metode atau sistem

Apakah metode, sistem yang ada mendukung? jika “tidak”, perlu dibangun metode, sistem atau subsistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar biroklasi kerja dan membangun sinergi yang baik antar orang/bagian.

2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Afandi (2021,88) Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu:

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

Menurut Afandi (2021,88) Tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja pegawai pada dasarnya meliputi:

1. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
2. Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja.
3. Meningkatkan prestasi kerja.
4. Menentukan tujuan-tujuan progresi karir.
5. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Edison (2018,192) dalam mengukur kinerja pegawai dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran keterlambatan, waktu kerja yang efektif / jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja adalah setiap manusia saling membantu satu sama lainnya dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mewujudkan tujuan bersama.

2.1.5. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dalam buku *Insan* (2019,47). Artinya kinerja pegawai merupakan fungsi dari kemampuan motivasi dan kesempatan atau peluang.

Kinerja pegawai sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan

motivasi : $kk = f (A \times M)$. Bilamana ada yang tidak memadai seperti

kemampuan pegawai tidak mendukung, kinerja pegawai akan terpengaruh secara negatif. Oleh karena itu diperlukan adanya peluang untuk berkinerja (

opportunity) sehingga fungsi kinerja pegawai ($kk=f (A \times M \times O)$).

2.1.6. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018,192). Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan

ketenangan maka membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat

meningkatkan hasil kerja menjadi seorang lebih baik, karena bekerja tanpa

gangguan, namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak

memberikan kenyamanan atau ketenangan maka berakibat suasana kerja menjadi

terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. dengan

demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Ragil Permansari (2013). penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Augrah Raharjo Semarang. Dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Variabel dependen (Y) adalah kinerja. Kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai oleh pegawai. Variabel independen pertama (X1) adalah motivasi. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak agar seorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Variabel independen kedua (X2) adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik yang memberi kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan bahkan betah bekerja.

Nurmin Arianto (2020) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan asosiatif dimana pendekatan asosiatif yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di perusahaan 65 pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling, dimana jenis non probability. Sedangkan analisis data penelitian ini adalah menggunakan uji validitas dan reabilitas untuk mengukur kuisisioner klasik dan dilanjutkan dengan analisis linear regresi berganda yang terdiri dari uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan. pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu

2,81 berada di kategori skala (2,61-3,40 : sedang / cukup baik) dimana motivasi (X1) memiliki skala cukup baik yang dilihat dari skor tinggi 3,23. sedangkan lingkungan kerja nilai rata-rata 3.03 berada di kategori skala (2,61-3,40 : sedang / cukup baik) memiliki kategori skala tinggi/baik dilihat dari skor tertinggi 3,77. Dari kinerja nilai rata-rata yaitu 3,10 berada dikategori skala(2,61-3,40 : sedang/cukup baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel kinerja, Y memiliki kategori tinggi / baik dilihat dari skor tertinggi 3,7. Dari penelitian ini bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja.

Syalimono Siahaan (2019) penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Delza Anggraeny (2019) dalam penelitian ini berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarkencana Multilestari Cabang Baturaja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarkencana Multilestari

Cabang Baturaja. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji f, dan analisis koefisien determinasi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh baik secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sinarkencana Multilestari Cabang Baturaja besarnya sumbangan koefisien determinasi (R Square) variabel Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 89,2% sedangkan sisanya sebesar 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini, misalnya semangat kerja, motivasi, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan lain-lain. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh sebelumnya dapat disimpulkan bahwa jika budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi ditingkatkan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sinarkencana Multilestari Cabang Baturaja.

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel penelitian	
			persamaan	perbedaan
1.	Ragil Permansari. 2013. (Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Augra Raharjo Semarang.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (X) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap (Y) kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Sedangkan (X) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap (Y) kinerja ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada kinerja perusahaan tersebut secara parsial.	Persamaanya yaitu Sama-sama meneliti motivasi terhadap kinerja pegawai	Lokasi tempat penelitian, menggunakan dua variabel terikat (X) dan satu variabel bebas (Y), dan sample 69 responden
2.	Nurmin Arianto. 2020. (Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil pengujian bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja.	Persamaanya yaitu Sama-sama meneliti motivasi terhadap kinerja pegawai	Lokasi tempat Penelitian, Waktu melakukan penelitian, menggunakan variabel terikat (X) hanya dua dan variabel bebas (Y) satu, dan

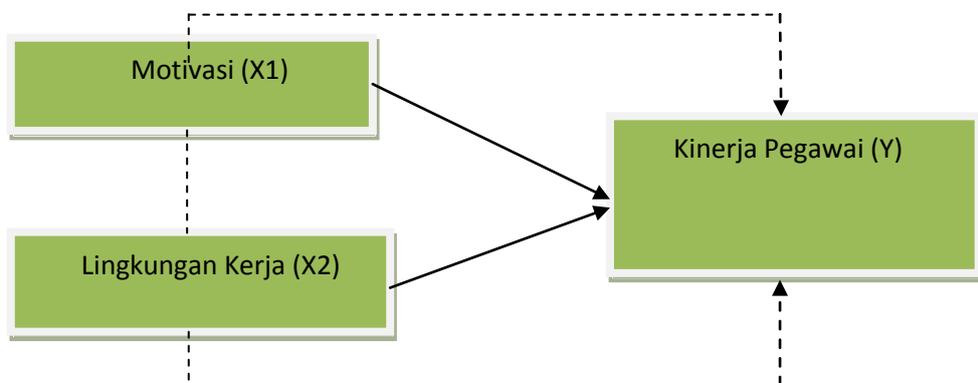
				Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 responden dengan tehnik <i>Non probability Sampling</i> .
3.	Syalimono Siahaan. 2019. (Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Dinas Sosial Kabupaten Jember.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaanya yaitu Sama-sama meneliti motivasi terhadap kinerja pegawai	Lokasi tempat Penelitian, Waktu penelitian, menggunakan variabel terikat(X) hanya dua dan variabel bebas (Y) satu, dan populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden.

4.	<p>Delza Anggraeny (2019) Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarkencana Multilestari Cabang Baturaja.</p> <p>Tahun 2019</p>	<p>Hasil Penelitian : Hasil analisis data menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh baik secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sinarkencana Multilestari Cabang Baturaja besarnya sumbangan koefisien determinasi (R Square) variabel Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 89,2% sedangkan sisanya sebesar 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini, misalnya semangat kerja, motivasi, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan lain-lain. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh sebelumnya dapat disimpulkan bahwa jika budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi ditingkatkan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sinarkencana Multilestari Cabang Baturaja.</p>	<p>Peneliti sama-sama meneliti lingkungan kerja.</p>	<p>Berbeda Tempat, waktu penelitian, beberapa variabel seperti variabel X1 berbeda.</p>
----	--	---	--	---

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah Motivasi, Lingkungan Kerja dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.



Gambar 2.1

Kerangka pemikiran

Keterangan:

- ▶ Berpengaruh Secara parsial
- - - - -▶ Berpengaruh Secara simultan

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014,64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu, baik secara parsial maupun simultan.