

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan seni dalam pemanfaatan individu untuk memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja melalui proses pengelolaan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemutusan hubungan kerja.

Menurut Kasmir (2016:6), menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah 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. Sedangkan menurut Menurut Fahmi (2016:1) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi dan diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan, tenaga kerja yang efektif.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan mengatur hubungan kerja dan juga peran individu atau sumber data manusia di dalam sebuah perusahaan secara efektif dan juga efisien dengan tujuan agar tercapainya tujuan bersama dari perusahaan dan juga karyawan sebagaimana yang telah disepakati sebelumnya.

2.1.2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, Sedangkan menurut Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Dan menurut Sedarmayanti (2017 : 154), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong

seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya.

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Sedarmayanti (2017, p154) Motivasi dibagi menjadi tiga bagian:

- a. Pendorong utama : pendorong yang dapat dinilai dengan uang
- b. Semi pendorong utama
- c. Pendorong nonmaterial : yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti:
 - 1) Penempatan yang tepat
 - 2) Promosi objek
 - 3) Pekerjaan terjamin
 - 4) Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
 - 5) Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
 - 6) Pemberian informasi perusahaan
 - 7) Fasilitas rekreasi
 - 8) Penjagaan kesehatan
 - 9) Perumahan dll.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017;146): terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

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

3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi menggunakan teori dari Maslow dalam Donni Juni Priansa (2016:206-207) yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) Merupakan kebutuhan taraf terendah atau diklaim juga menjadi kebutuhan yang paling mendasar.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*) Kebutuhan akan proteksi berdasarkan ancaman, bahaya, pertentangan, serta lingkungan hidup, berarti tidak dalam fisik semata, namun mental, psikologikal, dan intelektual juga.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) Kebutuhan akan rasa memiliki ialah kebutuhan diterimanya dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk menyayangi serta disayangi.
- d. Kebutuhan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*) Berkaitan kebutuhan untuk dihargai dan dihormati
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*) Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan

2.1.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsu kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:25) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dan menurut Kasmir, (2016:192) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja,dapat berupa ruangan, layout,sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Organisasi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada didalam lingkungan organisasi, baik didalam

maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar, aman dan nyaman.

1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Sedarmayati (2017:26) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerjadikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

a. Penerangan / cahaya ditempat kerja

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja

b. Kelembaban tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udarabisa di tanyakan dalam presentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

c. Temperature ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar di katakana kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau- bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

e. Kebisingan di tempat kerja

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

f. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran.

karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman.

g. Dekorasi di tempat kerja

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

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:27) lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b. Lingkungan kerja umum merupakan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti sirkulasi, kelembaban, udara dan lain sebagainya.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70)) adalah :

- a. Dimensi Pencahayaan
 - 1) Lampu Penerangan Tempat Kerja
 - 2) Jendela Tempat Kerja
- b. Dimensi Warna
 - 1) Tata Warna
 - 2) Dekorasi
- c. Dimensi Suara
 - 1) Bunyi Musik
 - 2) Bunyi Mesin Pabrik Atau bengkel
- d. Dimensi Udara
 - 1) Suhu Udara
 - 2) Kelembaban Udara

2.1.4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perbandingan antara keluaran (*output*) yang di capai dengan masukan (*input*) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efesiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran” Menurut Kasmir, (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2016:67) kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2016:172), Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi diatas 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 karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas pekerjaan

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Suryadi, (2018). meneliti tentang “ Pengaruh motivasi dan lingkungankerja terhadap kinerja pegawai pada PT. XYZ, Sampel penelitian ini sebanyak 64 responden, dengan Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda merupakan kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Angka Adjusted R Square sebesar 0,643 menunjukkan bahwa 64,3 % persen dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya sebesar 35,7 % dijelaskan oleh variabel lain diluar kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti insentif, gaji dan lainnya.

Heruwanto, dkk (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Taro Paloma Bogor. Diperoleh data dari penyebaran responden 61 Responden. Uji Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan uji T motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Taro Paloma Bogor.

Masitoh, (2019). meneliti tentang “Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Anugerah Inti Mulia Gunung Puteri, Sampel penelitian ini sebanyak 30 responden, dengan metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda, kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Uji T semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Inti Mulia Gunung Puteri.

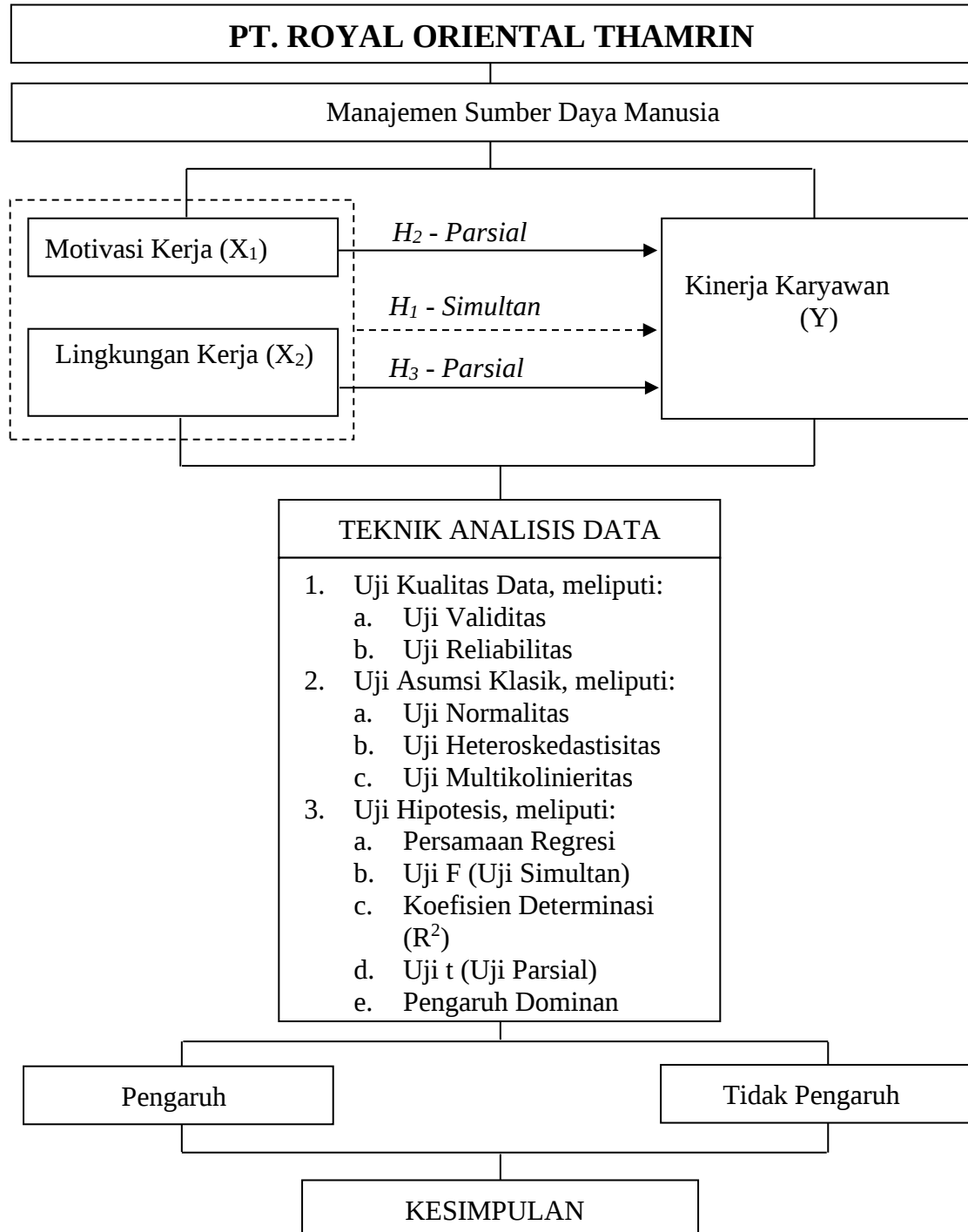
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Suryadi, (2018)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. XYZ	Motivasi Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda	1. Koefisien Determinasi 64,3 % 2. Uji F, Variabel motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 3. Uji t, semua variabel motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
Heruwanto, dkk (2018).	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Taro Paloma Bogor.	Motivasi Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Koefisien Determinasi 45,7 % 2. Uji F, Variabel motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Masitoh (2019).	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Anugerah Inti Mulia Gunung Puteri	Disiplin Kerja Pengembangan Karir Motivasi Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Koefisien Determinasi 80,9 % 2. Uji F, Variabel motivasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, Variabel disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Sumber : Penulis (2023)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah di idenfitikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran dalam Sugiyono, 2017:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber: Penulis (2023)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis yang penulis sajikan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

$H_0 : \beta_i, \beta_2 = 0 \rightarrow$ berarti secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Royal Oriental Thamrin

$H_a : \beta_i, \beta_2 \neq 0 \rightarrow$ berarti secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Royal Oriental Thamrin.

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0 \rightarrow$ berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Royal Oriental Thamrin.

$H_a : \beta_i \neq 0 \rightarrow$ berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Royal Oriental Thamrin.

Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0 \rightarrow$ berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Royal Oriental Thamrin.

$H_a : \beta_i \neq 0 \rightarrow$ berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Royal Oriental Thamrin.