

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia

Manajemen berasal dari Bahasa Inggris, dari kata *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, dan mengelola. Hal ini menjelaskan pengertian manajemen merupakan proses yang khas dan terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengkoordinasian, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.

Menurut Larasati(2018:5) Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang penting oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi, beberapa pengertian MSDM diantaranya disampaikan oleh : *Mondy dan Noe* mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) sebagai penyalagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Malayu S.P Hasibuan menyampaikan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018:11) Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manager lini, atau manger-manager fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. 4 (empat) tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut:

1) Tujuan Sosial

Tujuan ini agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan ini adalah untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi

4) Tujuan Individual

Tujuan ini suatu tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.2 Lingkungan kerja

Menurut Tambunan (2018:176) Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan sangat memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut akan betah ditempat ia bekerja dan dapat melakukan aktivitasnya dengan lancar sehingga waktu kerja yang dipergunakan bisa secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Nabawi (2019:173) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemennya karena saat ini banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja diperusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal music yang merdu, meskipun kelihatannya remeh tapi ternyata sangat besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efesiensi pelaksanaan tugas.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja seseorang. Lingkungan kerja berperan dalam suatu komitmen organisasi dimana seorang karyawan tidak akan betah jika bekerja dalam lingkungan yang tidak mendukung.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Menurut Mangkunegara dalam

Nabawi (2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hal ini senada dengan Wursanto dalam Nabawi (2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

1. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Nabawi (2019:173) menyatakan bahwa secara garis bawah besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Seperti: Suhu udara, kebisingan, dan penerangan

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, maupun sesama rekan kerja, komunikasi yang baik antarsesama rekan kerja maupun sesama karyawan dan atasan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dapat membuat rasa aman, nyaman dan tentram akan membuat karyawan betah dalam melakukan pekerjaannya karena lingkungan kerja jga mempunyai ikatan yang kuat dengan karyawan. Menurut Darmodiharjo dalam Tambunan (2018) lingkungan kerja yang kondusif harus memenuhi syarat 5 K yaitu:

1. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat kerja karyawan. Dalam hal ini keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan serta keamanan atas pribadi mereka, karena keamanan dan keselamatan diri pribadi adalah hal yang sangat penting.

2. Kebersihan

Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab hal ini mempengaruhi Kesehatan, maka dengan lingkungan yang bersih akan dapat mempengaruhi Kesehatan dan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Dengan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

3. Ketertiban

Setiap pemimpin dan karyawan mempunyai aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, ketertiban untuk menjalankan tugas-tugas, dan tanggung jawab yang telah dibebankan pada pemimpin dan karyawan.

4. Keindahan

Untuk ruang kerja hendaknya dipikirkan warna-warna yang di inginkan. Warna dan komposisinya perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu pemandangan dan menimbulkan rasa tidak atau kurang menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawan.

5. Kekeluargaan

Interaksi antara karyawan dengan karyawan, pemimpin dengan pemimpin, dan pemimpin dengan karyawan secara terbuka dapat menimbulkan rasa kekeluargaan sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

2.1.3 Fasilitas kerja

1. Pengertian fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian tugas.

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari diperusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Kata fasilitas sendiri berasal dari Bahasa belanda “faciliteit” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu.

Untuk mencapai tujuan perusahaan ada banyak faktor yang mendukung, salah satunya diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Rifa'i dalam Moenir (Munawirsyah, 2019:5) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Menurt Rifa'i dalam Ranupandjojo dan Husnan (Anggraeni,dkk. 2019:5) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Asri et al., (2019) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mecapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurutpara ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

2. Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Menurut Sofyan dalam Asnawi, Melan Angriani (2019:28-29) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari:

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- b. Prasarana yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran. Seperti, perabot kantor (meja, kursi, lemari dan lainnya), peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (computer, mesin fotocopy, printer dan alat hitung lainnya).
- d. Peralatan inventaris yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- e. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan
- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, tractor, mobil, motor dan lainnya.)

3. Menurut Moenir dalam Jufrizen dan Hadi (2021:39) indikator fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu:

1) Fasilitas Alat Kerja

Seorang pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itulah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk

memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai. Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja dikantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer

2) Fasilitas Perlengkapan Kerja

perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah:

- a. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembungan air kotor dan halaman parkir.
- b. Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien.
- c. Penerangan yang cukup.
- d. Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, lemari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan ditempat kerja.
- e. Alat komunikasi berupa telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai.
- f. Alat-lat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, exhaust fan, air conditioning.
- g. Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain).

3) Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai, rumah jabatan, rumah dinas dan kendaraan bermotor juga termasuk

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. Motivasi merupakan tugas manager untuk mempengaruhi karyawannya dalam suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Supomo dan Nurhayati (2018:112) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahaan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Handoko dalam Dahlan (2018:36) Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Dari berbagai definisi mengenai yang telah dikembangkan oleh para ahli dan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kemauan yang bersumber dari dalam diri yang dapat menyebabkan seseorang berperilaku positif dan bersemangat dalam memberikan kontribusi maksimalnya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Dengan kata lain motivasi menjelaskan kenapa SDM dalam organisasi berperilaku sedemikian rupa dalam pola kerjanya. Manajer yang baik harus mengerti perilaku kerja dari setiap SDM yang menjadi anggota dari departemen yang dipimpinya dan mampu memberikan pengaruh pada perilaku karyawan untuk membuat mereka konsisten dalam pencapaian target kerja departemen. Karena produktivitas merupakan hasil akhir dari perilaku setiap anggota organisasi, oleh karenanya motivasi anggota organisasi adalah kunci penting dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Tujuan Motivasi

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:262) tujuan motivasi diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasankerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunka tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasananya hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dengan diterapkan asas motivasi ini diharapkan karyawan dapat memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan dapat memberikan kepuasan pada karyawannya. Produktivitas yang tinggi adalah perbandingan hasil (output) dengan masukan (input), dan produksi yang dihasilkan harus mempunyai nilai tambah.

3. Jenis-jenis motivasi

Menurut Elliot et al dan Sue Howard dalam Ansory dan Indrasari (2018:283) motivasi seseorang dapat timbul dan tumbuh berkembang melalui dirinya sendiri, intrinsik dan dari lingkungan, ekstrinsik.

- a. Motivasi intrinsik bermakna sebagai keinginan dari diri sendiri untuk bertindak tanpa adanya rangsangan dari luar. Motivasi intrinsik akan mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan serta memberi keajegan dalam belajar, kebutuhan, harapan dan minat dan sebgainya.
- b. Motivasi ekstrinsik dijabarkan sebagai motivasi yang datang dari luar individu yang tidak dapat dikendalikan oleh individu tersebut. Contohnya dengan nilai, hadiah atau penghargaan yang digunakan untuk merangsang motivasi seseorang untuk keluar dari

ketidakpuasan dan lebih menguntungkan termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia (dorongan keluarga), lingkungan serta imbalan dan sebagainya.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Handoko dan Widayatun dalam Ansory dan Indrasari (2018:288) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor internal dan Eksternal

a. Faktor internal

Faktor internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri manusia, biasanya timbul dari perilaku yang dapat memenuhi kebutuhan sehingga menjadi puas. Faktor internal meliputi :

1) Faktor fisik

Segala sesuatu yang berkaitan dengan kondisi fisik misal status kesehatan seseorang. Fisik yang kurang sehat dan cacat yang tidak dapat disembuhkan berbahaya bagi penyesuaian pribadi dan sosial. Seseorang yang mempunyai hambatan fisik karena kesehatannya buruk sebagai akibat mereka selalu frustrasi terhadap kesehatannya.

2) Faktor Proses Mental

Motivasi merupakan suatu proses yang tidak terjadi begitu saja, tapi ada kebutuhan yang mendasari munculnya motivasi tersebut. Manusia dengan fungsi mental yang normal akan menyebabkan bisa yang positif terhadap diri. Seperti halnya adanya kemampuan untuk mengontrol kejadian-kejadian dalam hidup yang harus dihadapi, keadaan pemikiran dan pandangan hidup yang positif dari diri seseorang dalam reaksi terhadap perawatan akan meningkatkan penerimaan diri serta keyakinan diri sehingga mampu mengatasi kecemasan dan selalu berpikir optimis untuk kesembuhannya

3) Faktor Herediter

Bahwa manusia diciptakan dengan berbagai macam tipe kepribadian yang secara herediter dibawa sejak lahir. Ada tipe kepribadian tertentu yang mudah termotivasi atau sebaliknya. Orang yang mudah sekali tergerak perasaannya, setiap kejadian menimbulkan reaksi perasaan padanya. Sebaliknya ada yang hanya bereaksi apabila menghadapi kejadian-kejadian yang memang sungguh penting

4) Keinginan dalam diri sendiri

Misalnya keinginan untuk lepas dari keadaan sakit yang mengganggu aktivitasnya sehari-hari, masih ingin menikmati prestasi yang masih dipuncak karir, merasa belum sepenuhnya mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki.

5) Kematangan usia

Kematangan usian akan mempengaruhi pada proses berfikir dan pengambilan keputusan dalam melakukan pengobatan yang menunjang kesembuhan seseorang

b. Faktor eksternal

Faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang yang merupakan pengaruh dari orang lain atau lingkungan. Faktor eksterna ini meliputi:

1) Faktor lingkungan

Lingkungan adalah suatu yang berada disekitar pasien baik fisik, psikologis maupun sosial. Lingkungan sangat berpengaruh terhadap motivasi pasien kusta untuk melakukan pengobatan.

2) Dukungan sosial

Dukungan sosial adalah bentuk dukungan emosional dari anggota keluarga yang lain, teman, waktu dan uang merupakan faktor penting dalam kepatuhan terhadap program medis.

3) Fasilitas (sarana dan prasarana)

Ketersediaan fasilitas yang menunjang kesembuhan seseorang tersedia, mudah terjangkau menjadi motivasi seseorang untuk sembuh. Termasuk dalam fasilitas adanya pembebasan biaya berobat untuk pasien kusta.

4) Media

Merupakan sarana untuk menyampaikan pesan atau info Kesehatan. Dengan adanya media ini pasien kusta akan menjadi motivasi untuk melakukan pengobatan.

5. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow dalam Purwanti dan Mardiana (2019:42) sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian.

Kebutuhan paling dasar ini berupa akan makan, minum, rumah, pakaian yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan dan sebagainya.

- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat lebih atas yaitu keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya. Upaya ini dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanannya melalui penyediaan tempat kerja yang aman, memberikan perlindungan asuransi jiwa, memberi jaminan kepastian kerja dan jaminan kepastian pembinaan karier
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu merupakan kebutuhan untuk hidup Bersama orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi Bersama masyarakat, karena memang orang lain lah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Misalnya setiap orang normal butuh untuk diterima oleh kelompok, beralifiasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Setiap orang membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestasi diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestasi diri yang bersangkutan. Penerapan pengakuan atau penghargaan diri biasanya dilihat dari kebiasaan seseorang menciptakan simbol-simbol yang dirasa kehidupannya lebih berharga dan merasa bahwa statusnya meningkat sehingga dirinya sendiri disegani dan dihormati oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Hal tersebut dapat dilakukan dengan ikut serta dalam kegiatan yang dapat mengembangkan kaapsitas dirinya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang dapat karyawan tentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya

suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang ditetapkan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan itu juga untuk keberhasilan perusahaan. Menurut Afandi (2018:84) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara dalam Farisi, dkk (2020:16) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Duha (2020:165-166) ada beberapa pengertian kinerja yang disampaikan oleh beberapa ahli, yaitu:

- 1) Mathis dan Jakson (2006) kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawannya.
- 2) Wibowo (2012) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.
- 3) Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani dan Rosidah (2003) kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas, bahwa kinerja lebih dititikberatkan kepada keterlibatab individu untuk menggunakan kemampuannya dalam bekerja untuk memberikan hasil yang memuaskan. Karena setiap individu memiliki karakter, harapan dan profesinya, menjadikan kemampuan setiap individu bisa berbeda-beda.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam pelaksanaan pekerjaan, individu perlu memiliki pengetahuan luas dalam berbagai aspek yang menyangkut pekerjaannya. Ini sangat diperlukan agar dalam pelaksanaan pekerjaan individu tidak mengalami hambatan-hambatan yang dapat mempengaruhi kinerja individu itu sendiri. Berbagai hal perlu diperbarui dan kemudian diterapkan agar kinerja individu sekurang-kurangnya berada posisi aman. Harapan untuk memiliki kinerja yang memuaskan adalah hal yang diinginkan oleh setiap individu. Menurut Duha (2020:181-188) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1) Proses penyaluran tanggung jawab

Adanya pelimpahan tugas, kewajiban, wewenang, kekuasaan dan pengaruh dari atasan kepada pihak yang beda dibawahnya. Penyaluran tanggung jawab juga bisa dilakukan kepada pihak lain yang kedudukan sejajar tetapi kewenangannya berbeda namun dianggap dan diyakini memiliki kemampuan mumpuni untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

2) Hubungan positif yang kuat

Kesalah pahaman, perdebatan, konflik sekecil apapun pasti akan terjadi di dalam organisasi. Berbagai dinamika yang terjadi bisa menyebabkan beberapa hal diatas bisa terjadi. Oleh sebab itu, menjaga hubungan positif yang kuat perlu terus digalakkan dengan terjalinnya komunikasi yang baik pada semua lini/bagian di dalam organisasi.

3) Penguasaan materi kerja

Penguasaan materi kerja tentu saja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu. Sebab adanya penguasaan materi kerja individu bisa mengendalikan diri dan pekerjaannya. Keduanya bisa bersinergi untuk memberikan hasil maksimal. Materi kerja berhubungan dengan pokok-pokok pekerjaan yang akan dikerjakan. Proses, cara, metode, Langkah-langkah pada suatu pekerjaan adalah pokok-pokok pekerjaan.

4) Harapan

Harapan yang dimiliki individu, menunjukkan bahwa kalau sebenarnya individu juga berkeinginan agar tetap memiliki kinerja. Sebab dengan adanya kinerja maka individu akan mendapat manfaat dari kinerja yang dimilikinya tersebut.

5) Kesempatan untuk bertumbuh

Setelah individu dapat mewujudkan harapannya terhadap pekerjaan yang telah dikerjakannya. Individu juga menginginkan berbagai kesempatan untuk bertumbuh didalam organisasi. Tujuannya sebagai penggerak dan pendukung mengenai keberlangsungan keberadaan individu didalam organisasi. Individu meyakini dengan sumbangsih dan kinerja yang diberikan kepada organisasi, akan membuat pimpinan organisasi untuk memberikan kesempatan kepadanya untuk bertumbuh. Sudah seharusnya juga individu menginginkan balasan atau penghargaan dari organisasi. Balasan atau penghargaan tersebut diharapkan menjadi pembuka kesempatan untuk bertumbuh bagi individu.

6) Lingkungan kerja

Pandangan dan pemahaman akan keadaan dimana individu mengabdikan dirinya bekerja adalah hal dasar yang dimiliki individu untuk menyatu dengan apapun situasi dan kondisi didalam organisasi. Pengenalan akan organisasi dan lingkungannya, akan menuntun individu untuk berprestasi disalam organisasi.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Fachrezi & Hazmanan (2020:109) indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi.

- 1) Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
- 2) Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- 3) Kendala kerja. Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti intruksi, memiliki inisiatif, hati hati dan rajin dalam bekerja.
- 4) Sikap kerja. Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relative banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variable independent, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan dibawah ini.

Heriati & Putri (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Azadin Anhar Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Jumlah sample yang digunakan sebanyak 37 responden. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini regresi linier berganda. Hasil regresi menunjukkan 54,00% variabel Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Azadin Anhar Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Sisanya sebesar 46,00% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Azadin Anhar Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Azadin Anhar Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.

Dini Hanifah, A.R (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT. SL. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SL. Jumlah sample yang digunakan sebanyak 75 responden. Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini regresi linier berganda. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 22,8% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya 77,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} (8.282) >$ dari $F_{tabel} (2.730)$. hasil uji T bahwa variabel pelatihan menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (2.433)$, variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (1.596)$ dan variabel

kompensasi menunjukkan hasil analisis t_{hitung} (2.947) dimana nilai t_{tabel} (1.980) maka secara parsial variabel pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SL variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT.SL adalah Kompensasi.

Minggu, Victor & F.S Rumokoy (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda melalui bantuan software SPSS versi 24. Populasi penelitian sebanyak 234 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 70 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

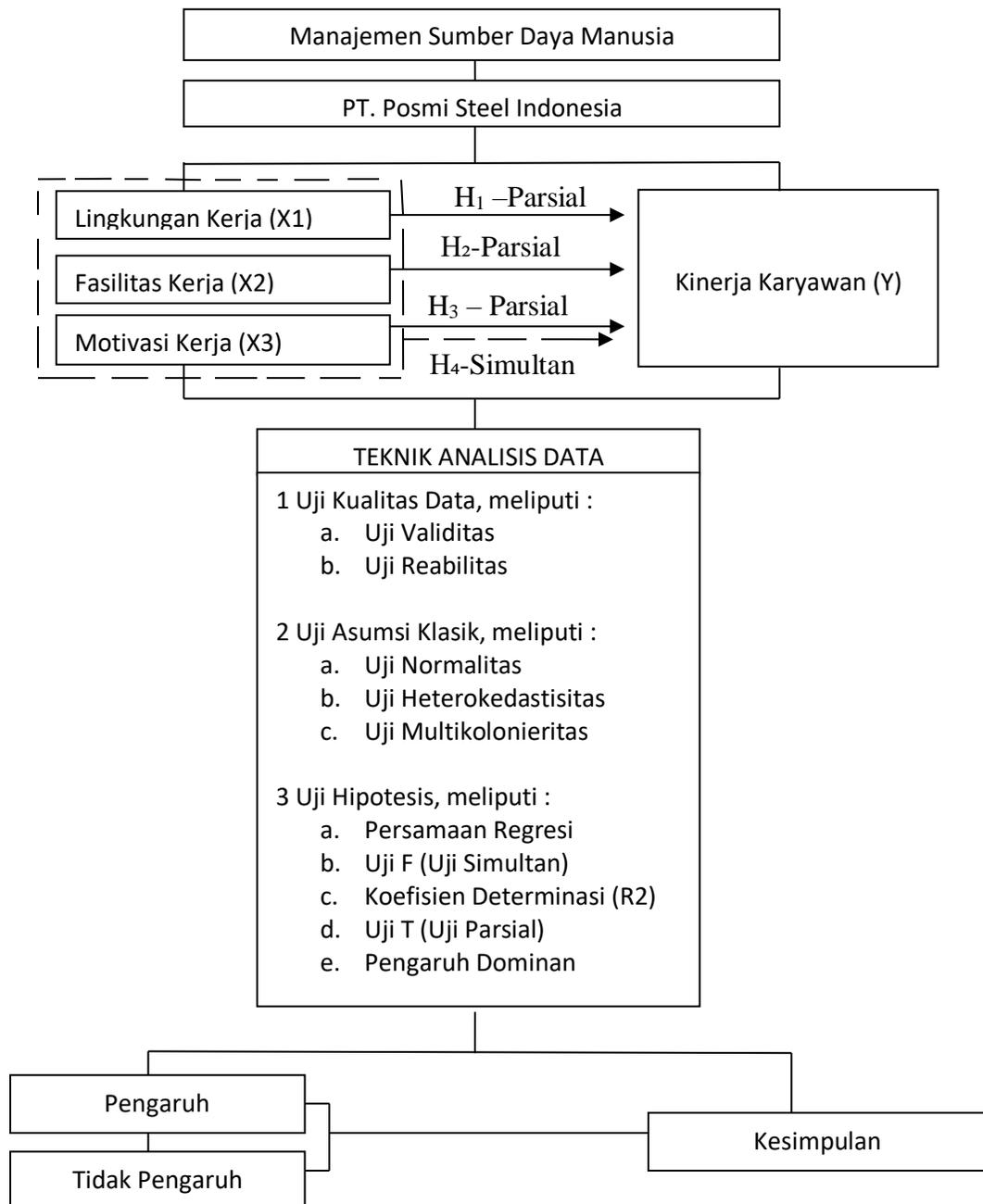
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Heriati & Putri (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Azadin Anhar Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat	Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Azadin Anhar	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji f, variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan 2. Uji t, variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru 3. Uji t, variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru 4. Uji t, variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru
Dini Hanifah, A.R (2018)	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.SL	Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SL	Analisis regresi linier berganda	1. Uji F variabel Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

				2. Uji t variabel pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Minggu, Victor, & F.S, Rumokoy (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Kayawan di PT. Air Manado	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado	Analisis regresi linier berganda	1. Uji F variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan 2. Uji t variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Uji t variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber: Penulis (2022)

2.4 Hipotesis

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

1. Hipotesis 1

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung.

2. Hipotesis 2

Ho : $\beta_2 = 0$, berarti secara parsial fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung.

H1 : $\beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung.

3. Hipotesis 3

Ho : $\beta_3 = 0$, berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung.

H1 : $\beta_3 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung.

4. Hipotesis 4

Ho : $\beta_4 = 0$, berarti secara simultan lingkungan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung

H1 : $\beta_4 \neq 0$, berarti secara simultan lingkungan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung.