

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Berdasarkan (Ardana., *et al.* 2015: 64) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus. Selain itu, untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Di samping, untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Pengertian Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfaatan Sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Manusia merupakan sumber daya bagi perusahaan yang menjadi titik sentral dalam pengelolaannya yang diperlukan pengelolaan dengan sungguh-sungguh, karena manusia yang dapat menentukan keberhasilan dan kegagalan

dalam perusahaan (Wahjono., *et al*, 2019: 16). Dalam manajemen SDM terdapat lima fungsi operasional menurut (Wahjono., *et al*, 2019: 16) yaitu:

- a. Pengadaan: kegiatan untuk memperoleh karyawan yang tepat berdasarkan kuantitas dan kualitas sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Pengembangan: keterampilan dan keahlian harus senantiasa diperbaharui dengan pendidikan dan pengembangan agar karyawan agar senantiasa dalam kondisi cukup baik untuk menjalankan kewajiban di perusahaan.
- c. Pemberian kompensasi: setelah bekerja karyawan diberikan imbal jasa sebagai bentuk nilai tambah karena telah menjalankan kewajiban di perusahaan.
- d. Pengintegrasian: segala keinginan karyawan harus selaras mungkin diintegrasikan dengan tujuan perusahaan.
- e. Pemeliharaan: kondisi fisik dan psikis karyawan harus senantiasa dipelihara agar mampu menjalankan tugas sesuai keinginan perusahaan

Suatu organisasi yang memiliki keinginan guna melakukan pembangunan kualitas kinerja yang baik tak akan teraih dengan tidak adanya dukungan dari kinerja para karyawan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja Menurut (Sedarmayanti, 2016: 24), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung

maupun secara tidak langsung. Menurut (Nuraida 2016: 155), lingkungan kerja fisik meliputi cahaya, warna, musik, udara yang meliputi suhu, kelembaban, sirkulasi udara, kebersihan. Menurut (Nuraida 2016: 161) pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan rasa kesegaran, sehingga semangat dan kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut (Appleby, 2014: 308) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bersih dan rapi tidak hanya menyokong kesehatan dan kesejahteraan umum para karyawan tapi juga kerapian dan keakuratan pekerjaan.

Berdasarkan (Sedarmayanti, 2016: 27) guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Menurut (Sedarmayanti, 2016: 31), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut (Suprihanto, 2017: 93), kepemimpinan dalam suatu organisasi akan sangat mempengaruhi gerak laju dari organisasi itu sendiri. Menurut (Siagian, 2017: 8) kerja sama yang serasi biasanya akan mempertinggi daya guna, hasil guna dan tepat guna dari suatu organisasi.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan

melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nitisemito dalam (Nuraini, 2013: 97). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2014: 134).

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Payaman, 2016: 39). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Mardiana, 2015: 78). Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2017: 63):

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut (Sedarmayanti, 2016: 37) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

a) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- 1) Pewarnaan
- 2) Penerangan
- 3) Udara
- 4) Suara bising

5) Ruang gerak

6) Keamanan

7) Kebersihan

b) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Struktur kerja

2) Tanggung jawab kerja

3) Perhatian dan dukungan pemimpin

4) Kerja sama antar kelompok

5) Kelancaran komunikasi

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2018: 163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Adapun uraiannya sebagai berikut:

a) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

1) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

2) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

3) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4) Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai keleluasan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

b) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

1) Pekerjaan Yang Berlebihan

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

2) Sistem Pengawasan yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

3) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

4) 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 perusahaan.

5) 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 negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

c. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Payaman, 2016: 40):

1) Pelayanan kerja

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

- a) Pelayanan makan dan minum.
- b) Pelayanan kesehatan
- c) Pelayanan kamar kecil, kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan 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, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3) 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 antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja (Payaman, 2016: 41).

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep dan Tanjung, 2013: 103).

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (As'ad, 2019: 45). Motivasi secara sederhana dapat diartikan "*Motivating*" yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan (Siagian, 2017: 129). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2016: 312). Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu (Wursanto, 2018: 132).

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Menurut (As'ad, 2019: 46) bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Aktifitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi

kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan, upah atau gaji dari hasil kerjanya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Menurut (Smith dan Wakeley dalam (As'ad, 2019: 47) menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Pendapat dari Gilmer dalam (As'ad, 2019: 47), bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan kepuasan. Ini tidak berarti bahwa semua aktivitas itu adalah bekerja, hal ini tergantung pada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut. Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi dan definisi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang

akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu.

b. Aspek - Aspek Motivasi Kerja

Menurut (Munandar, 2014: 59) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

1) Adanya kedisiplinan dari karyawan

Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

2) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik

3) Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi

serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4) Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu

5) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan

Menurut (George dan Jones dalam Rivai, 2013) mengemukakan 3 (tiga) aspek-aspek Motivasi kerja :

- a. Perilaku (*direction of behavior*)
- b. Tingkat Usaha (*Level of effort*)
- c. Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)

Berdasarkan (Winardi, 2016: 317) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu :

- a. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.

- b. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik
- c. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah: adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), keinginan, kebutuhan, rasa aman.

c. Faktor - Faktor Motivasi Kerja

Berdasarkan Fredrick Herzberg., dkk dalam (Wirawan, 2015: 41) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja:

- 1) Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- 2) Faktor penyehat: faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara

tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan Fredrick Herzberg., dkk dalam (Wirawan, 2015: 42) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:

- a) *Supervise*
- b) Hubungan interpersonal
- c) Kondisi kerja fisik
- d) Gaji
- e) Kebijakan dan praktik perusahaan
- f) Benefit dan sekuritas pekerjaan

Menurut (Siagian, 2017: 152) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah :

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
- 2) Harga diri,
- 3) Harapan pribadi,
- 4) Kebutuhan,
- 5) Keinginan,
- 6) Kepuasan kerja,
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- a) Jenis dan sifat pekerjaan,
- b) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
- c) Organisasi tempat bekerja,
- d) Situasi lingkungan pada umumnya,
- e) Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Tiap karyawan pada suatu perusahaan diberi tuntutan untuk berkontribusi yang positif dengan kinerjanya yang baik, mengingat kinerja perusahaan bergantung kepada kinerja karyawannya. (Wahjono, 2015: 9) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan dasar dari kinerja organisasi yang menjadi titik sentral dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga semakin baik sikap dan perilaku karyawan terhadap perusahaan maka akan semakin besar kemungkinan memperoleh kesuksesan. (Mangkunegara, 2016: 67) menyatakan bahwasanya sebutan kinerja bersumber dari kata *job performance* ataupun *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya diraih oleh seseorang).

Pendapat lain dari (Bangun, 2017: 231) kinerja ialah hasil yang telah diraih karyawan menurut persyaratan yang telah ditetapkan dalam pekerjaan. Hasil dari pekerjaan dapat dilihat dari penilaian kerja yang bertujuan untuk memberikan umpan balik. Upaya tersebut diberikan untuk memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Sedangkan pengertian kinerja menurut (Mangkunegara, 2016: 68) yaitu hasil yang dicapai seseorang atau kuantitas dan kualitas yang dipertanggung jawabkan sesuai tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Kemudian (Roziqin, 2017: 41) berpendapat bahwasanya hasil yang diraih individu pada sebuah perusahaan biasanya dipakai guna melakukan pengukuran baik buruknya kinerja karyawan merupakan definisi secara umum dari kinerja karyawan. Tentu hasilnya yang dapat diukur dan dicapai pada periode yang telah ditetapkan dalam perusahaan (Edison dan Komariyah, 2016: 190). Hal tersebut dikuatkan oleh (Fahmi, 2016: 136) bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai organisasi berupa *profit oriented* dan *non profit oriented* pada periode tertentu. Tujuan dilaksanakannya penilaian kerja secara khusus ialah berhubungan dengan bermacam kebijaksanaan pada karyawan contohnya guna tujuan kenaikan upah, pelatihan, juga tujuan promosi.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan ahli-ahli di atas, pengertian kinerja sebagai hasil yang diraih individu atau karyawan tentang baik buruknya pekerjaan berdasarkan nilai ukur kualitas, kuantitas, *profit oriented* maupun *non oriented* pada periode tertentu yang telah disepakati oleh

perusahaan, serta dijadikan standar dalam perusahaan dimana individu bekerja.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Kinerja yang dihasilkan karyawan dalam perusahaan perlu diadakan penilaian hal ini memiliki tujuan seperti pendapat Rivai (2013: 547) yaitu :

1) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Karyawan perlu pelatihan serta pengembangan untuk memberikan peningkatan kinerja sehingga dapat tercapai kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

2) Meningkatkan prestasi kerja

Dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan maka makin baik juga prestasi karyawan ketika bekerja.

3) Memberikan kesempatan kerja yang adil

Melalui terdapatnya penilaian kerja maka berdampak pada karyawan yang merasa bekerja sehingga memiliki kesempatan yang adil dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan pendapat (Sutrisno, 2016: 151) faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja ada dua yakni faktor individu serta faktor lingkungan, maksudnya adalah:

1) Faktor Individu

a) Usaha yaitu sejumlah sinergi fisik juga mental digunakan dalam menyelenggarakan tugas pekerjaan.

- b) *Abilities* yakni beberapa sifat personal yang dibutuhkan guna melakukan tugas.
- c) *Role/task perception* yakni seluruh perilaku dan kegiatan yang dianggap perlu oleh seseorang guna merampungkan sebuah pekerjaan.

2) Faktor Lingkungan meliputi :

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain Grafis
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

d. Indikator Kinerja Karyawan

Pada perusahaan kinerja karyawan dibutuhkan pengukuran supaya mampu mencari tahu sejauh mana pencapaian karyawan, adapun indikator untuk mengukur berdasarkan (Bangun, 2017: 233) yakni di antaranya:

1) Jumlah pekerjaan

Pekerjaan yang dihasilkan kelompok ataupun individu berdasarkan jumlah yang menjadi hasil dari standar perusahaan. Jadi tiap pekerjaan yang dikerjakan karyawan mempunyai syarat yang berbeda- beda dan

dituntut untuk memenuhi syarat tersebut. Hal itu berupa pengetahuan, keterampilan, ataupun kemampuan yang sesuai.

2) Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan di perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu, seperti standar kualitas yang disesuaikan karyawan sehingga mampu mengerjakannya. Karyawan yang memiliki prestasi baik dapat bekerja sesuai dengan persyaratan kualitas yang diinginkan perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat ketepatan yang dicapai kepada waktu yang ditentukan perusahaan dan dapat memaksimalkan waktu yang ada untuk segala kegiatan lainnya sehingga tidak mengganggu aktivitas lainnya yang dapat memberika jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Dalam bekerja biasanya ada jenis pekerjaan yang menuntut karyawan untuk selalu hadir seperti delapan jam sehari dikantor dan lima hari efektif bekerja. Kehadiran inilah menjadi nilai pokok perusahaan yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

5) Kemampuan bekerja sama

Ada jenis perusahaan yang mengharuskan bekerjasama dalam tim untuk mencapai target perusahaan. Hal itu tentu sangat membutuhkan kemampuan bekerja sama antar karyawan yang akan menjadi nilai dari kinerja karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan penulis dalam melaksanakan penelitian sehingga memperoleh referensi dari teori dan dapat mengkaji beberapa penelitian yang dilakukan. Dari beberapa penelitian terdahulu penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul yang dibuat penulis. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai bahan referensi penulisan skripsi ini:

Tabel 2. 1: Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Theresia Indri Astuti (2019)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja PT. ISS Surabaya Indonesia	1. Displin kerja 2. Budaya Organisasi 3. Motivasi 4. Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin kerja, Budaya organisasi, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel bebas: Motivasi Variabel Terikat : Kinerja Karyawan Obyek penelitian : PT ISS Indonesia Metode : Analisis Regresi Linear	Variabel terikat: Displin Kerja dan Budaya Organisasi
2	Grecia Gusvina (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja PT. ISS Surabaya Indonesia	1. Motivasi Kerja 2. Pelatihan Karyawan 3. Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan pelatihan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia yang berada di Universitas Mercu Buana Jakarta. .	Variabel bebas: Motivasi Variabel Terikat : Kinerja Karyawan Metode : Analisis Regresi Linear	Variabel terikat: Pelatihan Karyawan Obyek penelitian : PT ISS Indonesia di Universitas Mercu Buana Jakarta
3	Hanan Atika Suryani (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. ISS Indonesia di Mal Matahari Daan Mogot	1. Motivasi Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Karyawan	Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (uji F) dan hasil uji parsial (uji t) juga menunjukan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa dengan nilai uji t pada variabel motivasi kerja $0,016 \leq 0,05$ dan nilai uji t pada variabel lingkungan kerja $0,000 \leq 0,05$. Oleh karena itu, hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. . .	Variabel bebas: Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Metode : Analisis Regresi Linear	Obyek penelitian : PT ISS Indonesia Di Mall Daan Mogot

4	Ferry Moulana (2018)	Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Moderator Motivasi Kerja Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A Yani, Malang	1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja Karyawan 3. Motivasi Kerja	Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Motivasi kerja terbukti sebagai variabel intervening/variabel yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Variabel bebas: Lingkungan Kerja	Obyek penelitian : PT Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang
					Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	
5	Ismail Humam Misbah (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Iss Indonesia Bagian Cleaning Servis Di Garuda Food Putra Putri Jaya Gresik	1. Gaya Kepemimpinan Transaksional 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Karyawan 4. Motivasi Kerja	Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa : gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia bagian cleaning servis di Garuda Putra Putri Jaya Gresik.	Variabel bebas: Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja	Obyek penelitian : PT ISS Indonesia Bagian Cleaning Service di Garuda Putra Putri Jaya Gresik
					Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	
					Metode : Analisis Regresi Linear	Variabel Moderator: Motivasi Kerja
					Metode : Analisis Regresi Linear	

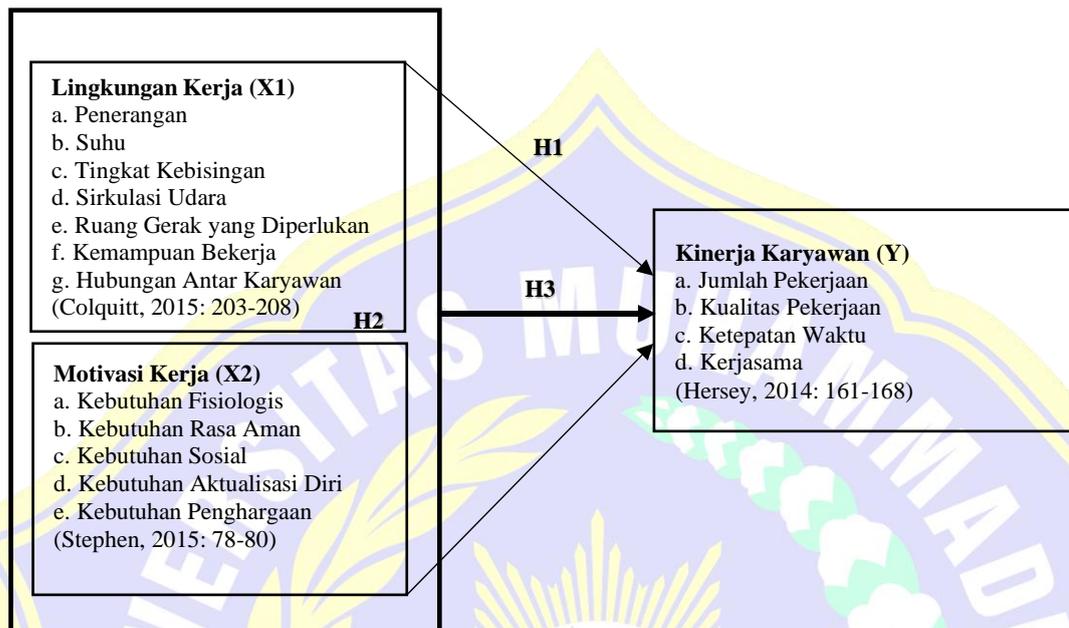
C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan (Uma Sakaran dalam (Sugiyono, 2019: 95) menjelaskan kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan tinjauan landasan teori, penelitian terdahulu, dan penerapan perkembangan teknologi informasi yang telah dilakukan maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang terdapat 3 variabel yang akan diteliti. Ketiga variabel tersebut diklarifikasikan menjadi dua bagian, yaitu variabel bebas (*independent variables*) X, dan variabel terikat (*dependent variable*) Y. Klarifikasi variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1)
2. Motivasi Kerja (X2)

3. Kinerja Karyawan (Y)

Sedangkan kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan seperti gambar dibawah ini:



Gambar 1. 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Peneliti, 2021

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan (Sugiyono, 2019: 97) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah tersebut telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban-jawaban tersebut baru dikatakan dengan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehubungan dengan uraian diatas maka dapat diduga hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. ISS Indonesia.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. ISS Indonesia.

H3 : Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. ISS Indonesia.

