

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian Gani, dkk (2017). Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan 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 dan stakeholder Kasmir (2016). SDM adalah aset yang dimiliki bank untuk melakukan segala aktivitas operasional bank. Dalam tugasnya, SDM diarahkan oleh sebuah manajemen yakni Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jadi kesimpulannya adalah Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendaya gunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Afandi (2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya Saydam (2014). Lingkungan kerja itu sendiri Nitisemito (2013) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) Secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis :

1. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap perkerjaannya dan tampilan kerja pegawai.

2. Rancangan perkerjaan.meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai yang mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
3. Kondisi Lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam berkerja.Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai yang mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

a. Pencahayaan

Pencahayaan adalah sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

c. Suara

Suara adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

2.3 Motivasi

Menurut Yuniarsih (2018) motivasi merupakan perilaku yang berorientasi pada tujuan dimana hal ini mempengaruhi pekerja atau karyawan untuk ikut serta dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan.

Menurut Hasibuan S.P (2017), Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan.

Menurut Hamalik (2017) motivasi merupakan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Menurut Azwar (2017) motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Winardi mengemukakan (2016) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2.3.1 Faktor-faktor Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:145), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan.

Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

2.3.2 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:145) menyebutkan indikator motivasi antara lain:

1. Kebutuhan akan berprestasi
Suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi
Dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi
Dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
4. Kebutuhan akan kekuasaan
Dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam

suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) menerangkan bahwa kinerja individu merupakan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Kinerja individu ini akan tercapai biladidukung oleh atribut individu, upaya kerja (work effort) dan dukungan organisasi.

Definisi kinerja karyawan dinyatakan oleh beberapa pakar, diantaranya: Wirawan (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsifungsi atau indikator suatu profesi atau suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Sejalan dengan itu, menurut Edison (2016) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penilaian kinerja adalah suatu sistem terstruktur dan formal untuk mengukur, mengevaluasi dan mempengaruhi atribut-atribut yang dapat berhubungan dengan pekerjaan, perilaku, dan outcomes karyawan, serta tingkat absensi, untuk mengetahui tingkat produktivitas dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di masa depan sehingga bermanfaat bagi karyawan, organisasi, dan masyarakat. Secara lebih sederhana dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses melalui organisasi dapat mengevaluasi atau menilai prestasi dari kerja karyawan (Hakim dan Fanani, 2019). Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya fisik yang dinilai, tetapi kegiatan pekerjaan keseluruhan dari kinerja karyawan yang menyangkut berbagai hal seperti kemampuan kerja, kedisiplinan, kerajinan, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkat pekerjaan (Siswanto dan Hamid, 2017).

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Mangkunegara (2012) banyak factor yang mempengaruhi kinerja seperti yang diuraikan :

1. Faktor individual, meliputi kemampuan dan keahlian latar belakang dan demografi.
2. Factor psikologis, terdiri atas partipasi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi,
3. Factor organisasi, meliputi sumbr daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

2.4.3 Manfaat penilaian kinerja karyawan

Mangkunegara (2012), manfaat penilaian kinerja dapat dijabarkan menjadi 5 yaitu:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk membuat yang lebih baik atau dapat berpertasi sama dengan prestasi sebelumnya.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendisiksikan keinginan dan aspirasi serta meningkatkan keperdulian terhadap karir atau pekerjaan yang dibebankan
4. Merumuskan sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk dapat berpertasi sesuai dengan potensinya dan kemampuannya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

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

1. Kualitas pekerjaan. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah rangkuman beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

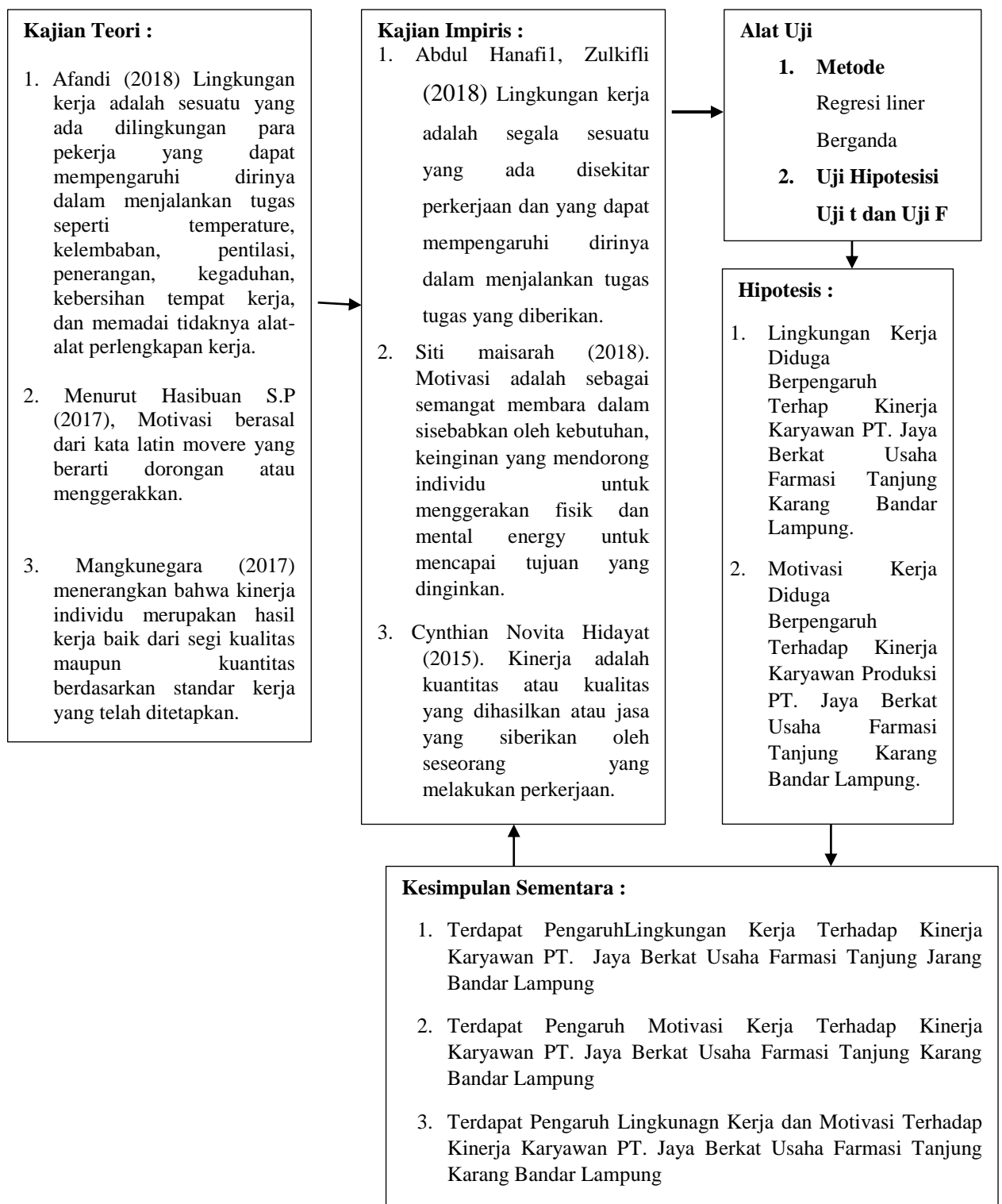
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	Abdul Hanafi1, Zulkifli (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ATB.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. ATB.	Variabel yang digunakan independen yaitu Disiplin kerja dan variable independen saya Lingkungan kerja.	Sebagai refrensi penelitian yang sedang berjalan
2	Siti Maisarah (Hasibun an (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja pengaruh positif	Varibel yang digunakan independen yaitu Kepemimpinan dan vaibel independen saya Lingkungan kerja.	Sebagai refrensi penelitian yang sedang berjalan.

			dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.		
3.	Cynthia Novita Hidayat (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pt. Keramik Diamond Industries	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang lebih dominan.	Variabel yang digunakan dependen dan independen sama hanya terdapat perbedaan pada objek.	Sebagai referensi penelitian yang sedang berjalan.
4.	Anoop Patiar dan Ying wang (2020)	Managers' leadership, compensation and benefits, and departments performance: Evidence from upscale hotels in Australia (2020)	This study's findings help clarify the mechanisms underlying how leadership works to improve performance and highlight the importance of well designed compensation and benefits systems in hotels.	The dependent variables used are compensation and leadership and the dependent variables are work environment and work motivation.	As a reference for ongoing research
5.	Michael T. Leea, Robyn L. Raschke b (2016)	Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for asset-theoretic approach (2016)	Empirical evidence demonstrates that motivated employees mean better organizational performance.	the variables used are organizational dependent and mine work environment and work motivation.	As a reference for ongoing research

2.6 Kerangka Pemikiran

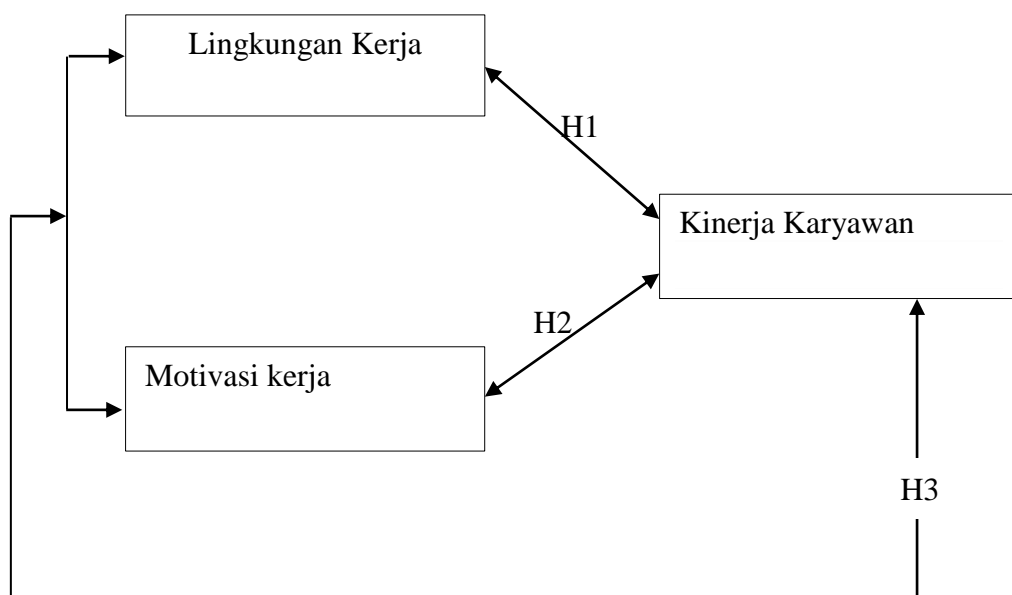
Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.7 Kerangka Penelitian

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka penelitian yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.2
Kerangka Penelitian



2.7 Hipotesis

H1 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja sudah seharusnya menjadi perhatian para manajemen perusahaan, karena tempat kerja adalah hal dasar yang dapat memberikan motivasi pada psikologis karyawan. Sudah seharusnya para pemimpin perusahaan meningkatkan fasilitas yang ada guna meningkatkan kinerja karyawan. Selain fasilitas, tentu lingkungan kerja non fisik juga tidak boleh dilupakan. Seperti interaksi yang terjadi antar sesama karyawan dapat menentukan aura lingkungan kerja itu sendiri.

Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Cara yang dapat dilakukan untuk mempertahankan adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bisnis yang berperan penting adalah karyawan/ pegawai, sebab yang menjadi pelaku utama dalam menjalankan bisnis adalah karyawan/ pegawai itu sendiri. Apabila kinerja karyawan tidak diperhatikan hal ini tentu akan mempengaruhi hasil kerja dari bisnis yang dilakukan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian Abdul Hanafi¹, Zulkifli (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sangat diyakini, jika motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada orang yang bekerja dalam mengelola organisasi tersebut dan kompetensi yang dimilikinya, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi memerlukan motivasi yang berkesimbangan dan terjaga (Gomes,

2005). Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Selanjutnya dikemukakan bahwa suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil hasil tertentu tampak menarik.

Adanya pemahaman terhadap peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, mengarahkan pada pengertian betapa pentingnya motivasi kerja sebagai bagian dari upaya organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan yang berakhir pada peningkatan kinerja. Dengan kinerja yang tinggi di masing-masing aspek sesuai bidang tugas dan tanggungjawab karyawan, akan menciptakan suatu sinergi yang baik dalam organisasi, dan bisa menjadikan organisasi mampu bersaing demi kemajuan organisasi itu sendiri (Yunarifah & Kustiani, 2012).

Berdasarkan penelitian Abdul Hanafi¹, Zulkifli (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja sudah seharusnya menjadi perhatian para manajemen perusahaan, karena tempat kerja adalah hal dasar yang dapat memberikan motivasi pada psikologis karyawan. Sudah seharusnya para pemimpin perusahaan meningkatkan fasilitas yang ada guna meningkatkan kinerja karyawan. Selain fasilitas, tentu lingkungan kerja non fisik juga tidak boleh dilupakan. Seperti interaksi yang terjadi antar sesama karyawan dapat menentukan aura lingkungan kerja itu sendiri.

Sangat diyakini, jika motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, karena keberhasilan suatu organisasai sangat bergantung pada orang yang bekerja dalam mengelola organisasi tersebut dan kompetensi yang dimilikinya, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu

organisasi memerlukan motivasi yang berkesimbangan dan terjaga (Gomes, 2005).

Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Selanjutnya dikemukakan bahwa suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil hasil tertentu tampak menarik.

Berdasarkan penelitian Abdul Hanafi¹, Zulkifli (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.