

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Laa dan Susanto (2023) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah teori atau metode untuk mengatur hubungan bisnis dan perjanjian personil (*tenance agreement*) secara efisien dan efektif yang dapat digunakan untuk memenuhi tujuan organisasi. Elburdah (2021) Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Warongan, Dotulong, dan Lumintang (2022) Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sofyandi dalam Adawiah, dan Asmini (2023) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Yulanda (2021) menyatakan bahwa 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 bidang/fungsi produksi, pemasaran, keuangan, atau pun karyawan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Pebriyanto dan Utomo (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi. Hardi, dan Kurniawati (2023) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Yantu, Bokingo, dan Muhsana (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Noviyanti dan Hijriatunnisa (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan.

Munardi, Djuhartono, dan Sodik, (2021) menyatakan bahwa 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 etik. Putra, Hadi, dan Hairudinor (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah proses melalui kegiatan-kegiatan karyawan dan hasil yang

diperolehnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Christian dan Kurniawan (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Murniyanti (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Murniyanti (2020) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, adalah:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), *personality* pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, lingkungan kerja, kepemimpinan, penghargaan, struktur *job design*.

2.2.3 Tujuan Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Secara lebih spesifik dari evaluasi kinerja sebagai mana dikemukakan A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam Aisyah (2021) adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian

terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memberikan rencana pelaksana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.2.4 Indikator Kinerja

Pebriyanto dan Utomo (2022) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas hasil kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan hasil kemampuan dan keterampilan karyawan. Hasil pekerjaan mendekati sempurna atau memenuhi standar yang ditentukan.
2. Kuantitas hasil kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan.
3. Ketepatan waktu; diukur dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dari awal sampai akhir. Dan dapat menyelesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan serta memaksimalkan waktu untuk aktivitas lainnya.
4. Kemampuan bekerja sama, kemampuan dalam menanggapi hubungan kerja, diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja dalam perusahaan meliputi kerja tim antar divisi.
5. Kehadiran, merupakan keikutsertaan karyawan secara fisik dan mental terhadap aktivitas pekerjaan di perusahaan

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Purwati dan Agustian (2023) yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan, dalam arti manusia pada dasarnya pertama sekali akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya, dan pemenuhan semua kebutuhan inilah yang menimbulkan motivasi seseorang. Hatimatunnisani, Veranita, dan Rochmawati (2023) menyatakan bahwa pemberian motivasi yang tepat kepada pegawai akan mendorong pengembangan organisasi, karena pegawai yang bekerja dan melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan kesadaran yang tinggi merupakan modal bagi perusahaan. Pemberian motivasi yang baik akan mendorong pegawai bekerja semakin bersemangat, semakin baik dan semakin produktif. Menurut Robbins dan Stephen dalam Hardi, dan Kurniawati (2023) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kerelaan berusaha bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha dalam memuaskan beberapa kebutuhan individu. Apabila kebutuhan belum terpuaskan dalam setiap individu akan menciptakan keraguan dalam melakukan aktivitas sehingga mengakibatkan kinerja menjadi kurang optimal. Laa dan Susanto (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberi daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja dalam diri seseorang untuk pekerjaan secara efektif, dan terintegritas untuk mencapai tingkat kinerja.

Susanto, Ahiruddin, dan Djunaidi (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Seseorang yang

sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja kerjasama dalam kelompok kerja, pemahaman dan kemampuan dalam bekerja dan evaluasi diri dalam mencapai prestasi. Sidik, Pogo, dan Nugroho (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai dorongan dan keinginan serta upaya yang muncul dari diri seorang individu untuk melakukan suatu hal. Pada umumnya, tidak terlaksananya tugas atau pekerjaan yang dibebankan tentu ada sebab-sebabnya. Pebriyanto dan Utomo (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Christian dan Kurniawan (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sidik, Pogo, dan Nugroho (2022) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, adalah:

1. Sistem pengupahan dan penggajian yang memungkinkan para anggota organisasi memperhatikan tingkat hidup wajar, sesuai dengan harkat dan martabat serta status sosial para anggota tidak hanya sebatas pada pemenuhan pokok sehari – hari.
2. Kondisi kerja yang baik dalam arti kondisi fisik lingkungan kerja.
3. Perasaan keikutsertaan dalam berbagai segi proses kehidupan organisasi seperti dalam pengambilan keputusan, penyusunan rencana program kerja dan penentuan prosedur kerja khususnya yang menyangkut diri sendiri.
4. Cara pendisiplinan berdasarkan kinerja yang objektif dalam diperlukan secara manusiawi.

5. Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas yang baik.
6. Kesetiaan pimpinan pada bawahan yang ada pada gilirannya juga akan meningkatkan kesetiaan pada atasannya.
7. Keamanan kehidupan kerja, adanya jaminan bahwa seseorang tidak akan diperlakukan semena mena seperti pemberhentian tanpa alasan yang kuat.
8. Kesempatan untuk berkembang sesuai dengan perkembangan pertumbuhan organisasi, perkembangan dalam arti pertumbuhan dalam pengetahuan keterampilan dan kemampuan intelektual

2.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Aisyah (2021), tujuan diadakannya motivasi antara lain sebagai berikut

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi tanggung jawab terhadap tugastugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Abraham Maslow dalam dalam Purwati dan Agustian (2023) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja, yaitu:

1. Kebutuhan fisik (*physic needs*), yang bisa dimanifestasikan dalam hal kebutuhan akan makan, minum, pakaian, tempat tinggal, tidur dan kebutuhan lain yang bersifat fisik, misalnya

kebutuhan bebas akan rasa sakit. Karena ini merupakan kebutuhan biologis, maka kebutuhan ini akan didahulukan pemenuhannya oleh manusia untuk merangsang seseorang berperilaku atau bekerja lebih giat.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), contohnya dalam bentuk kebutuhan akan kebebasan dari segala macam ancaman, baik di dalam dinas maupun di luar jam dinas, bebas dari segala macam tuduhan, kebutuhan akan keamanan jiwa maupun harta.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*), yang termasuk dalam kebutuhan ini antara lain kebutuhan akan berkelompok (teman), afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), merupakan kebutuhan akan pujian, pemberian hadiah, pengakuan atas keberhasilannya atau prestasi kerjanya (misalnya: dengan sertifikat, tanda penghargaan, maupun bonus), serta pemberian simbol-simbol status.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Netisemito dalam Noviyanti dan Hijriatunnisa (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Vernandes, Haryati, dan Yulianty (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan tempat orang dan kelompok orang bekerja, cara kerja dan rutinitasnya sebagai perorangan ataupun sekelompok orang. Yantu, Bokingo, dan Muhsana (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada

dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Munardi, Djuhartono, dan Sodik, (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

Hajiali, Suriyanti, dan Putra (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, baik dampak positif maupun negatif yang artinya lingkungan kerja dapat berupa sumber informasi ataupun tempat melakukan aktifitas, maka kondisi kerja yang nyaman harus dicapai agar karyawan dapat merasa betah dan nyaman untuk menunjang pekerjaan maupun kelangsungan kerja karyawan. Elburdah (2021) menyatakan bahwa 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. Putra, Hadi, dan Hairudinor (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kresmawan, Kawiana, dan Mahayasa (2021) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Warongan, Dotulong, dan Lumintang (2022) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, adalah:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung,
2. Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal.

2.4.3 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Wahyudin dan Astuti (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Fitri dan Ferdian (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan pembinaan hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan, karyawan dengan atasan, dan karyawan dengan bawahannya. Hargyatni, Kusumajaya, dan Purwanti (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa. Termasuk juga serikat kerja, sistem informasi, karakter/budaya organisasi, dan konflik-konflik internal

Nurvianti (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan nyaman untuk bekerja, rekan bisa diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut. Mustikasari, Akbar, dan Syahputra (2023) menyatakan bahwa sebuah organisasi perlu menciptakan serta memelihara lingkungan kerja non fisik dengan baik agar dapat menimbulkan suasana kerja yang membuat

karyawan semangat untuk bekerja lebih giat dan baik. Wijayanti dan Wardhani (2022) menyatakan bahwa karyawan dapat memiliki kualitas dalam bekerja karena adanya dukungan lingkungan kerja yang baik. dalam penyelesaian pekerjaan lingkungan kerja non fisik menjadi salah satu faktor pendukung sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Wahyudin dan Astuti (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja non fisik, yaitu

1. Prosedur kerja, adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Standar kerja, adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
3. Pertanggung jawaban supervisor, tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Kejelasan tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.
5. Sistem penghargaan, sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.

6. Hubungan antar karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Hariana (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau emosi yang positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan pengalaman dalam pekerjaannya dan harapannya terhadap pengalaman masa depan. Endra (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai-nilai yang penting dari pekerjaan. Harahap dan Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kurangnya kepuasan kerja karyawan berdampak buruk bagi perusahaan dan pencapaian tujuan akan mendapatkan hasil yang memuaskan.

Partika, Ismanto, dan Rina (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap yang terlihat ketika seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Hasil pekerjaan tersebut bisa dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Apabila, karyawan mempunyai kepuasan kerja sesuai dengan harapan mereka maka hasil pekerjaan yang dilakukan cenderung positif, sebaliknya apabila karyawan merasa kurang puas atau bahkan tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan maka hasilnya cenderung menurun. Seorang karyawan yang tidak puas

terhadap pekerjaan yang ia jalani biasanya akan resign untuk mencari tempat kerja yang baru, harapannya ialah tempat kerja yang lain akan memenuhi kepuasan mereka dalam menjalankan pekerjaan. Priska, Rahmawati, dan Utomo, S. (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Aniversari (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, perasaan itu akan tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan dilingkungan kerjanya

2.5.2 Faktor Yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Endra (2022) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adalah

1. Upah yang cukup memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan, sehingga upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan itu sangatlah penting.
2. Perlakuan yang adil setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil dalam berbagai hal, tidak hanya dalam hal upah untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna yang sesungguhnya.
3. Ketenangan bekerja setiap karyawan menginginkan ketenangan. Hal ini menyangkut bukan saja pekerjaannya tetapi juga terakit kesejahteraan keluarganya.
4. Perasaan diakui setiap karyawan ingin memiliki perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati di dalam organisasi
5. penghargaan hasil kerja karyawan menginginkan agar hasil karyawan dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam berkerja dan akan selalu brkerja dengan giat.

6. Penyalur perasan perasaan yang menghingapi karyawan bisa menghambat gairah karyawan, hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik

2.5.3 Unsur Utama Dalam Kepuasan Kerja

Setiono dan Sustiyatik (2020) Kepuasan kerja adalah gambaran umum sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Ada 5 unsur utama dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. Sikap terhadap kelompok kerja
2. Kondisi kerja sehari-hari
3. Sikap terhadap perusahaan
4. Keuntungan moneter
5. Sikap terhadap manajemen

2.5.4 Indikator Kepuasan Kerja

Hariana (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja, yaitu

1. Kedisiplinan, berarti tingkat di mana karyawan mematuhi semua aturan yang berlaku di dalam organisasi
2. Moral kerja, mencerminkan perilaku karyawan dalam bekerja sehari-hari seperti kejujuran dan sikap saling menghormati
3. *Turn over* (perputaran karyawan), terjadi saat karyawan keluar dari organisasi tempat ia bekerja.

2.6 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

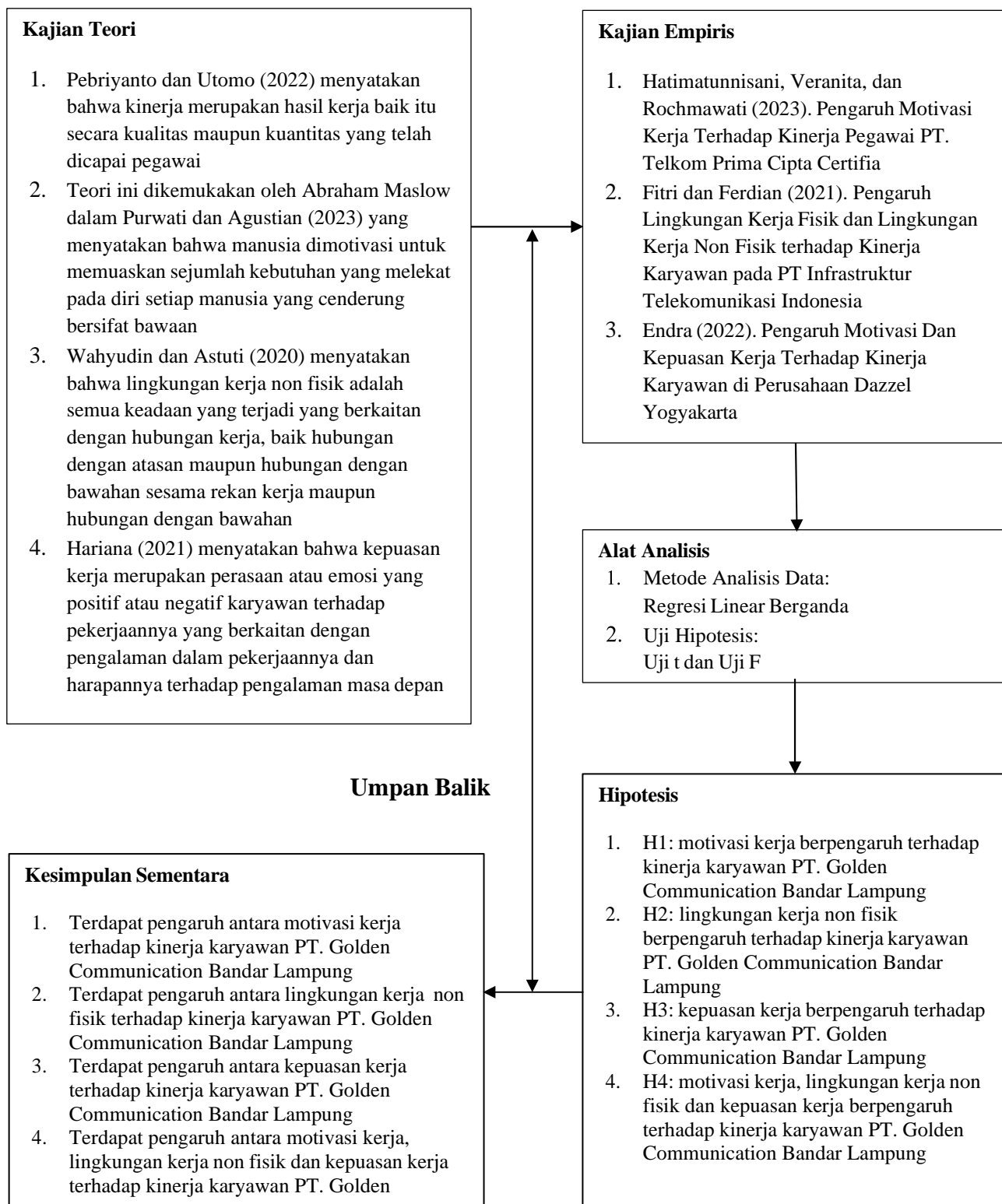
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Hatimatunnisani, Veranita, dan Rochmawati (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Prima Cipta Certifia	Hasil uji menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Prima Cipta Certifia	Perbedaan pada X2 dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan
2	Endra (2022)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta	Penelitian ini juga menghasilkan temuan bahwa secara simultan atau bersama-sama motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Dazzle Company Yogyakarta.	Perbedaan pada X1 dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan
3	Fitri dan Ferdian (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia	Pengelolaan data menunjukkan hasil bahwa Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia	Perbedaan pada X2 dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
4	Tarigan (2022)	<i>The Impact Of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance</i>	<i>Work Environment and Compensation has impact on employee performance in Union Education Center.</i>	Perbedaan pada X1 dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan
5	Sindi dan Javed (2021)	<i>Impact Of Employee Job Satisfaction On Employee Performance</i>	<i>The findings concluded that there is a positive relationship between employee satisfaction and employee performance</i>	Perbedaan pada X1 dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan
6	Kuswati (2020)	<i>The Effect Of Motivation On Employee Performance</i>	<i>From the research results obtained that the effect of motivation on employee performance is quite good</i>	Perbedaan pada X2 dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan

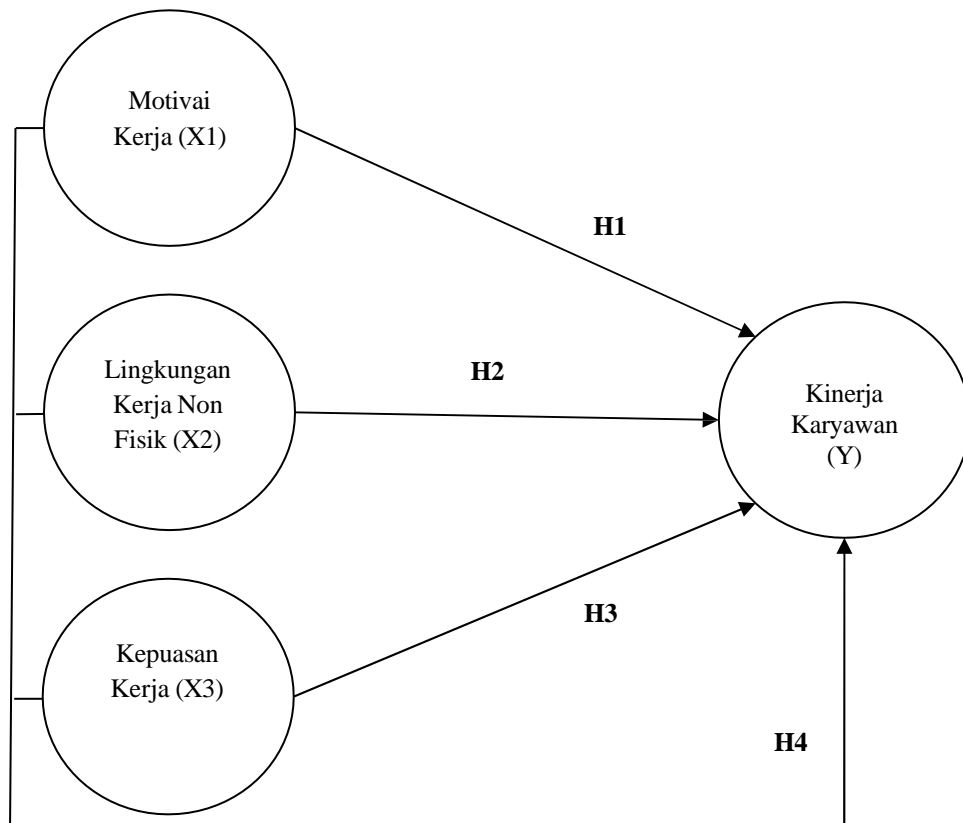
Sumber: Data Diolah, 2023

2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

2.9.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Purwati dan Agustian (2023) yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan, dalam arti manusia pada dasarnya pertama sekali akan berusaha memenuhi

kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya, dan pemenuhan semua kebutuhan inilah yang menimbulkan motivasi seseorang. Laa dan Susanto (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberi daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja dalam diri seseorang untuk pekerjaan secara efektif, dan terintegritas untuk mencapai tingkat kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hatimatunnisani, Veranita, dan Rochmawati (2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H1: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung

2.9.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Wahyudin dan Astuti (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Sebuah organisasi perlu menciptakan serta memelihara lingkungan kerja non fisik dengan baik agar dapat menimbulkan suasana kerja yang membuat karyawan semangat untuk bekerja lebih giat dan baik (Mustikasari, Akbar, dan Syahputra, 2023). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitri dan Ferdian (2021) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H2: Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung

2.9.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hariana (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau emosi yang positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan pengalaman dalam pekerjaannya dan harapannya terhadap pengalaman masa depan. Apabila, karyawan mempunyai kepuasan kerja sesuai dengan harapan mereka maka hasil pekerjaan yang dilakukan cenderung positif, sebaliknya apabila karyawan merasa kurang puas atau bahkan tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan maka hasilnya cenderung menurun. Seorang karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaan yang ia jalani biasanya akan resign untuk mencari tempat kerja yang baru, harapannya ialah tempat kerja yang lain akan memenuhi kepuasan mereka dalam menjalankan pekerjaan (Partika, Ismanto, dan Rina, 2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Endra (2022) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H3: Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung

2.9.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pebriyanto dan Utomo (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi. Hatimatunnisani, Veranita, dan Rochmawati (2023) menyatakan bahwa pemberian motivasi yang tepat kepada pegawai

akan mendorong pengembangan organisasi, karena pegawai yang bekerja dan melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan kesadaran yang tinggi merupakan modal bagi perusahaan. Pemberian motivasi yang baik akan mendorong pegawai bekerja semakin bersemangat, semakin baik dan semakin produktif. Karyawan dapat memiliki kualitas dalam bekerja karena adanya dukungan lingkungan kerja yang baik. dalam penyelesaian pekerjaan lingkungan kerja non fisik menjadi salah satu faktor pendukung sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan (Wijayanti dan Wardhani, 2022). Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kurangnya kepuasan kerja karyawan berdampak buruk bagi perusahaan dan pencapaian tujuan akan mendapatkan hasil yang memuaskan. (Harahap dan Tirtayasa, 2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kuswati (2020) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2022) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sindi dan Javed (2021) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H4: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung