

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, 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 bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Alif Yusuf Hamali (2018:2) “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018:6) yaitu

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan

memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang

diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber

daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaikbaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:9) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperlihatkan aspek sumber daya manusia, menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.2 Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Pengertian Semangat Kerja Menurut Busro (2018:325) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Kaswan (2017:189) “Moral atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim”.Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif dan suportif terhadap visi dan misi tim.

Menurut Pohan (2017) Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang memperoleh kinerja pegawai. Semangat kerja Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan pengertian yang dikatakan oleh para ahli bahwa semangat kerja stres kerja adalah perasaan atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi atau kelompok yang menunjukkan rasa kegairahan dan suportif terhadap visi dan misi untuk tujuan bersama.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja Menurut Anarago (2018:327).

- a. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika minat seseorang terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah.
- b. Kesempatan untuk mendapat kemajuan Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

- c. Kondisi suasana kerja lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.
- d. Kepemimpinan Pimpin yang tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang humanis akan menyebabkan karyawan menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat.
- e. Kompensasi Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan sebaliknya.

3. Dimensi Semangat Kerja

Menurut Darmawan (2013:73) mengemukakan bahwa indikator dimensi semangat kerja sebagai berikut :

a. Loyalitas

Loyalitas seorang pegawai dapat diketahui dengan adanya pegawai yang membela perusahaan. Dengan begitu, dapat dibuktikan seorang pegawai memiliki partisipasi terhadap perusahaan.

b. Antusias

Pegawai harus menyelesaikan tugas dengan giat tanpa mengeluh meskipun telah disadari bahwa pekerjaan tersebut tampak sulit, sehingga ada jiwa tertanam dalam diri seorang pegawai akan terus berusaha untuk dapat terselesaikannya pekerjaan.

c. Kerjasama Pegawai

Dapat mencurahkan kemampuan yang ada dalam dirinya secara menyeluruh dengan bekerja sama antar atasan atau sesama pegawai secara harmonis untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Semakin tinggi kemampuan seseorang dalam bekerjasama akan semakin tinggi pula semangat kerja orang tersebut. Bahkan, akan rendah semangat kerjanya manakala tim kerjanya kurang kompak.

d. Keaktifan

Keaktifan seorang pegawai dapat ditingkatkan dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi. Dengan begitu, akan membuat suasana kantor menjadi lebih semangat dalam melakukan aktivitasnya. Serta dapat membuat suasana kantor hidup untuk meningkatkan kinerja organisasinya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja adalah komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, 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.

Sedangkan menurut Sedarmayati (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap

karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Dari uraian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan baik fisik maupun non fisik, lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan karyawan dan pimpinan dalam organisasi.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020:55) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

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

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan lingkungan perantara atau lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi udara,

pencahayaannya, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap jenis lingkungan kerja memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik dan non fisik :

a. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:28) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor fisik diantaranya adalah :

1) Penerangan / Cahaya Di Tempat Kerja

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing – masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga

kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

2) Temperatur di Tempat kerja

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepekaan kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan – kesalahan pelaksanaan proses produksi.

3) Kebisingan ditempat kerja

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang bersumber dari mesin – mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

4) Ruang Gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing – masing karyawan.

5) Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

b. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik

Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut Alex Nitisemit (2020:68) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu:

1) Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang terbuka, saling menghormati, dan menghargai perlu dalam hubungan antar karyawan dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan.

4. Dimensi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua

dimensi, yaitu : Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

3) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan Sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara manusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas

untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai makan

akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing – masing.

3) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.1.4 Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

1. Pengertian Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Menurut Sinambela (2017:365) "Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun proyek".

Menurut Zainal (2015:137) memberikan pendapat bahwa "Kesehatan dan Keselamatan Kerja ialah merujuk pada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka

diperusahaan tersebut.

Menurut Leon C.Megginson (2018:164) "Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang mencakup istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian ditempat kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja ialah suatu keadaan dimana seorang pekerja merasa aman saat berada dilokasi tempat bekerja, terbebas dari gangguan yang dapat menimbulkan efek jangka pendek maupun jangka panjang baik secara rohani maupun jasmani.

2. Tujuan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Menurut Sinambela (2017 :360), tujuan kesehatan dan keselamatan kerja mengemukakan tujuan K3 adalah untuk memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja, selain itu juga melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen, dan orang lain yang mungkin terpengaruh kondisi lingkungan .

3. Dimensi dan Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Ashar Sunyoto (2019:16), indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terdiri dari :

- a. Pembiayaan kesehatan

Besarnya dana yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk menyelenggarakan atau memanfaatkan berbagai upaya kesehatan yang dibutuhkan oleh perorangan.

b. Pelayanan kesehatan

Pelayanan kesehatan adalah perusahaan wajib memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada semua karyawan seperti memberikan tunjangan atau setiap karyawan wajib terdaftar dan mengikuti BPJS kesehatan dari perusahaan.

c. Perlengkapan

Perlengkapan merupakan sesuatu bentuk obat-obatan yang berada di dsekitar lingkungan kerja karyawan.

2.1.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Afandi (2018:83) 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.

Menurut Abdurrahman,(2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dari uraian para ahli di atas dapat disampaikan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan, dilihat dari aspek tugas-tugas, kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kerja

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (ability)

Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality knowledge skill*. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (motivation)

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

3. Dimensi Kinerja

Dimensi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:527) adalah sebagai berikut :

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.

b. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana.

c. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

d. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan

yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian.

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mencari sumber- sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul, dengan tujuaningin mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya dalam penulisan skripsi ini. Adapun salah satu penelitian terdahulu yang dijelaskan melalui tabel 2.6 sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

| No | Penulis/Tahun Judul penelitian | Variabel Penelitian | Metode dan Alat analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|--|-------------------------------|---|
| 1 | Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Maulafa dengan lingkungan kerja dan efikasi diri sebagai variabel moderator. | Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja(X2), Lingkungan Kerja(Z1), Efikasi diri (Z2), Kinerja(Y). | Metode yang digunakan: sensus | Hasil studi membuktikan bahwa secara statistik: kemampuan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap |

| | | | | |
|---|---|--|--|---|
| | | | | <p>kinerja pegawai; kemampuan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi lingkungan kerja; motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi lingkungan kerja; kemampuan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi efikasi diri; motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi efikasi diri.</p> |
| 2 | <p>Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kerja kantor Dinas pekerjaan umum Provinsi Bali</p> | <p>Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), kompetensi (X3), kompensasi (X4), kepuasan kerja (Y1), Kinerja pegawai (Y2)</p> | <p>Metode yang digunakan: <i>Stratified Proportional Random Sampling</i> Analisis yang digunakan: <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)</p> | <p>Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak</p> |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| | | | | <p>signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja</p> |
| 3 | <p>Budaya organisasi ,lingkungan kerja melalui komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang.</p> | <p>Budaya organisasi (X1),Lingkungan Kerja (X2), komitmen organisasi (Z).Kinerja Karyawan (Y).</p> | <p>Metode yang digunakan: kuantitatif deskriptif Analisis: model struktural (<i>inner model</i>)</p> | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan Hasil penelitian diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin kuat nilai-nilai, norma atau peraturan yang dijalankan, maka</p> |

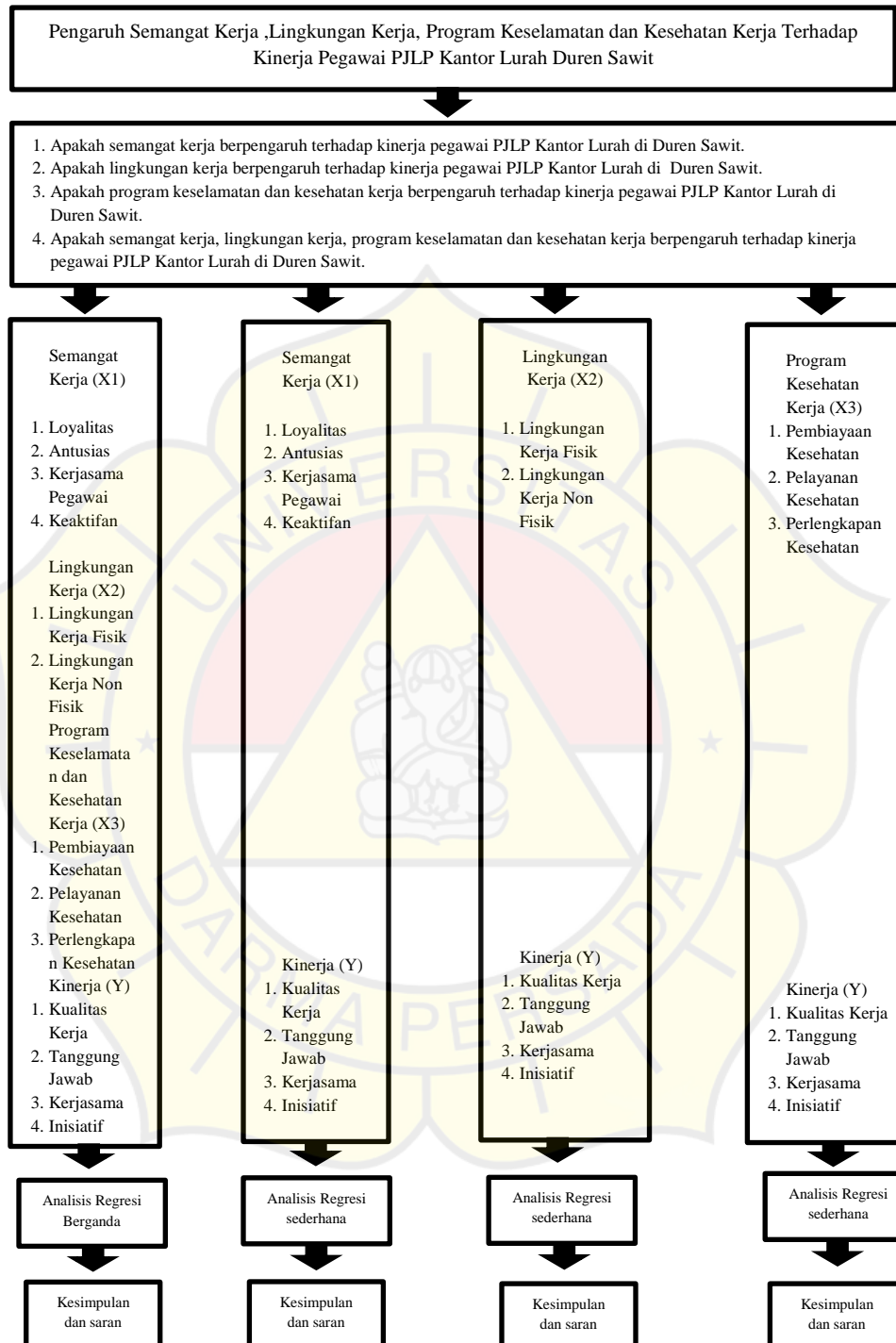
| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>semakin tinggi komitmen karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya lingkungan kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi bisa saja yang bersifat umum seperti pemilihan warna gedung atau warna cat ruangan serta sirkulasi udara, sehingga tidak mempengaruhi komitmen karyawan. Sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, artinya komitmen karyawan dalam bekerja lebih rendah sehingga dapat menurunkan kinerja. Hal ini disebabkan adanya</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| | | | | beberapa karyawan yang mencari kesibukan diluar sehingga melemahkan semangat kerja karyawan yang lain. |
| 4 | Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai | Kompensasi (X1),semangat kerja(X2), Lingkungan Kerja(X3), Kinerja Karyawan (Y) | Analisis: Regresi linier berganda. uji asumsi klasik,uji t, uji f, dan koefisien determinasi. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai sedangkan terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja guru di karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai. |
| 5 | Pengaruh lingkungan kerja,disiplin kerja dan | Lingkungan kerja(X1), disiplin | Metode yang digunakan: kuantitatif | Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | tunjangan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV Citra art di Klaten, | Kerja(X2), tunjangan (X3) Kinerja Karyawan (Y) | Alat Analisis: regresi linear berganda. | berpengaruh pada kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan, dan tunjangan secara signifikan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. |
|--|--|--|---|--|

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran Dalam penelitian yang dilakukan tentang pengaruh semangat kerja, lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja kerja pegawai Kantor Lurah di Duren Sawit , maka disusun suatu kerangka pemikiran dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari apa yang ingin dibahas oleh peneliti. Pembuatan kerangka pemikiran berdasarkan rumusan masalah yang akan dibahas. Adapun kerangka penelitian dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut;



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai PJLP Kantor Lurah di Duren Sawit.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Pegawai PJLP Kantor Lurah di Duren Sawit.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Semangat kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai PJLP Kantor Lurah di Duren Sawit.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai PJLP Kantor Lurah di Duren Sawit.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai PJLP Kantor Lurah di Duren sawit.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai PJLP Kantor Lurah di Duren Sawit.

3. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PJLP Kantor Lurah di Duren Sawit.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) Pegawai PJLP Kantor Lurah di Duren Sawit.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) Pegawai PJLP di Kantor Lurah Duren Sawit.

4. Pengaruh Semangat kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Program Keselamatan dan Kesehatan kerja (X3) Kinerja Pegawai PJLP Kantor Lurah di Duren Sawit.

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) Kinerja Pegawai PJLP Kantor Lurah di Duren Sawit.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Semangat kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) Kinerja Pegawai PJLP Kantor Lurah di Duren Sawit