

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk diperhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin.

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. Hal ini dikemukakan pula oleh Mangkunegara (2015: 2) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada

individu karyawan. Sedangkan menurut Rivai (2015: 4) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasia, pelaksanaan, dan pengembangan. Dengan demikian, manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut 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 kekaryawanan 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 dan pengadaan

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 kepimimpinannya 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 di lain 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 sosial.

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 Hamali (2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus

meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

2.1.2 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Kompensasi bagi karyawan digunakan untuk memenuhi berbagai kebutuhannya. Kontribusi karyawan sangat penting bagi perusahaan dan agar karyawan dapat terus berkontribusi, perusahaan perlu memberikan kompensasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi.

Menurut Hasibuan (2019:198), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja

sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya dan Marwansyah (2016:269) mengemukakan pula bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah imbalan berupa gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas balas jasa karyawan terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan.

2. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Hasibuan (2017:86) mengemukakan dimensi dan indikator kompensasi secara umum yaitu :

a. Kompensasi Langsung adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Indikator kompensasi langsung yaitu:

- 1) Gaji, adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali).

2) Insentif/bonus, Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan atas prestasinya.

b. Kompensasi Tidak Langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Indikator kompensasi tidak langsung yaitu:

1) Tunjangan, adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Asuransi, adalah penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

3) Fasilitas perusahaan, adalah kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi.

3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut Hasibuan (2017:120), antara lain sebagai berikut :

a. Ikatan Kerja Sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.

Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan yang disepakati.

- b. Kepuasan Kerja. Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan Efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.
- e. Stabilitas Karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
- f. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta menataati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan bekonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh Pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018:105), faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah :

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Peraturan Pemerintah, Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

5. Asas-Asas Kompensasi

Kompensasi yang baik haruslah seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari karyawan. Menurut Sinambela (2018: 220) terdapat 2 asas kompensasi, yaitu:

a. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

b. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal.

Menurut Afandi (2018 : 23) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, sehingga dapat terdorong untuk melakukan aktifitas dengan penuh keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan memperoleh hasil yang memuaskan dan berkualitas. Sedangkan menurut Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah

pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja dan Gitosudarmo (2015: 109) menjelaskan pula bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang di alih bahasakan oleh Fawaid dan Maufur (2017:56), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan

tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik dan keinginan fisik lainnya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Indikatornya:

- 1) Pemberian gaji/bonus
- 2) Uang makan
- 3) Uang transport
- 4) Fasilitas perumahan

b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Indikatornya:

- 1) Tunjangan kesehatan
- 2) Lingkungan kerja aman dan nyaman
- 3) Perlengkapan keselamatan kerja

c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Indikatornya:

- 1) Teman
- 2) Interaksi

d. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan untuk pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya. Indikatornya:

- 1) Penghargaan diri
- 2) Pengakuan akan prestasi

e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Indikatornya:

- 1) Kemampuan
- 2) Keterampilan
- 3) Potensi optimal

3. Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017).

a. Motivasi positif (insentif positif), maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baikbaik saja.

b. Motivasi negatif (insentif negatif), maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

4. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2017:146) adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

5. Metode Motivasi Kerja

Untuk melaksanakan motivasi yang baik, Manajemen sumber daya Manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Hasibuan (2016:102) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Metode Langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonu, piagam dan lain sebagainya.
- b. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas- fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian 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 kegiairan atau semangat karyawan dalam bekerja dan menurut Danang (2015 : 38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Widodo (2015:95) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Sedangkan menurut Afandi (2018 : 66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2. Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut teori para ahli seperti yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2017:30) indikator

lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu diantaranya:

a. Dimensi lingkungan kerja fisik

Merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dimensi fisik diukur dengan menggunakan beberapa indikator yaitu :

- 1) Penerangan cahaya
- 2) Suhu udara
- 3) Kebersihan
- 4) Dekorasi ditempat kerja
- 5) Keamanan
- 6) Fasilitas

b. Dimensi lingkungan kerja non fisik

Merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan dua indikator :

- 1) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan.
- 2) Hubungan kerja antar rekan kerja.

3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017: 19) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembabab, sirkulasi udara, penchayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 26) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

a. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrngganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja

tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:27) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :

- a. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
- b. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

5. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2015: 793), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.

- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2016: 67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Dessler (2016:41), kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Demikian pula menurut pendapat Edison (2016:190), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan

oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan yang dimiliki.

2. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012: 378) adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan. Misalnya:

- 1) Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan
- 2) Kuantitas hasil kerja yang karyawan selesaikan
- 3) Menangani beban kerja

b. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Misalnya:

- 1) Kualitas hasil kerja karyawan
- 2) Kualitas hasil pekerjaan karyawan
- 3) Kualitas hasil kerja karyawan berprestasi

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

Misalnya:

- 1) Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih
- 2) Efisiensi waktu karyawan
- 3) Menggunakan waktu yang ada untuk berdiskusi dengan pimpinan atau rekan kerja tentang pekerjaan

d. Kehadiran

Kehadiran karyawan dipusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu. Misalnya:

- 1) Karyawan tidak pernah absen
- 2) Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin
- 3) Karyawan selalu memaksimalkan waktu kerja ditempat kerja

e. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Misalnya:

- 1) Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja
- 2) Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan pimpinan

3) Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam tim

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016 : 189-193) yaitu:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang

berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

4. Manfaat Kinerja Karyawan

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- a. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di waktu yang akan datang.
- b. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.

- c. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- d. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- e. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- f. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

5. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017: 68) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.

- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.2 Landasan Empiris (Penelitian Terdahulu)

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang pernah dilakukan menjadi dasar dan pendukung yang saat ini dilakukan:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah dan Achmad Hasan Hafidzi/2019/ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember Jurnal Penelitian Ipteks Vol: 4	Motivasi Kerja: a. Kebutuhan fisik b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan akan penghargaan e. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan Lingkungan Kerja: a. Penerangan b. Keamanan kerja c. Kondisi kerja d. Hubungan antara karyawan dan pimpinan e. Penggunaan	Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

	<p>Nomor: 1 Tahun: 2019</p>	<p>warna</p> <p>Budaya Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas b. Jujur dalam bekerja c. Komitmen kerja d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan e. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja <p>Kinerja Karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Tingkat kerapian pekerjaan b. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan c. Kualitas pekerjaan d. Kuantitas pekerjaan e. Pengetahuan kerja 		
2.	<p>Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair/2020/ Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang</p>	<p>Komunikasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Keterbukaan (<i>openness</i>) b. Empati (<i>empathy</i>) c. Dukungan (<i>support</i>) d. Rasa positif (<i>positiveness</i>) e. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) f. Keterampilan (<i>skills</i>) 	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan</p>

	<p>Kualanamu</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol: 3 Nomor: 1 Tahun: 2020</p>	<p>g. Sikap (<i>attitude</i>)</p> <p>Motivasi Kerja:</p> <p>a. Kerja keras b. Orientasi masa depan c. Tingkat cita-cita yang tinggi d. Orientasi tugas/sasara e. Usaha untuk maju f. Ketekunan g. Rekan kerja yang di pilih h. Pemanfaatan waktu</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik</p> <p>Kinerja:</p> <p>a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Keandalan d. Sikap</p>		<p>motivasi bukan berperan sebagai mediator pada pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada unit <i>Safety, Risk, and Quality Control</i> di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.</p>
3.	<p>Ramya Inggita Manikottama, Lukman M Baga, dan Aida Vitayala S Hubeis/2019/ Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja</p>	<p>Motivasi:</p> <p>a. Prestasi b. Pengakuan c. Tanggung jawab d. Kemajuan e. Pekerjaan itu sendiri f. Penggajian g. Hubungan kerja h. Kondisi kerja i. Pengawasan</p>	<p>Metode Penelitian: SEM (<i>structural equation Model</i>)</p> <p>Alat Analisa: Multivariat (<i>multivariate analysis</i>)</p>	<p>Motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap variabel bebas yaitu kinerja karyawan. Kepemimpinan</p>

	<p>Karyawan PT. Satu Visi Edukasi</p> <p>Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis Vol: 5 Nomor: 2 Tahun: 2019</p>	<p>j. Status pekerjaan</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik</p> <p>Kepemimpinan:</p> <p>a. Perencanaan b. Pemrakarsaan c. Pengendalian d. Pendukungan e. Penginformasian f. Pengevaluasian</p> <p>Kinerja Karyawan:</p> <p>a. Kualitas kerja b. Ketepatan waktu c. Inisiatif d. Kemampuan e. Komunikasi</p>		<p>memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh tertinggi yang diikuti oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan.</p>
4.	<p>Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto dan Siti Chamidah/2019 / Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun</p> <p>Jurnal Ilmiah</p>	<p>Beban Kerja:</p> <p>a. Kondisi kerja b. Penggunaan waktu kerja c. Target yang harus dicapai</p> <p>Stres Kerja:</p> <p>a. Tuntutan tugas b. Tuntutan peran c. Tuntutan antar pribadi d. Struktur organisasi e. Kepemimpinan organisasi</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Penerangan</p>	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisisa: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun, Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja</p>

	<p>Bidang Manajemen dan Bisnis Vol: 2 Nomor: 1 Tahun 2019</p>	<p>b. Suhu udara c. Suara bising d. Penggunaan warna e. Ruang gerak f. Kemampuan bekerja g. Hubungan pegawai</p> <p>Kinerja Karyawan:</p> <p>a. Kuantitas kerja b. Kualitas kerja c. Efisiensi d. Usaha karyawan e. Standar profesional karyawan f. Kemampuan kerja g. Ketepatan kerja</p>		<p>karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun</p>
5.	<p>Putri Asa, Seraphina Damayanti dan Hendry/2021/ Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. IDK Adam Malik Medan</p> <p><i>Journal of Economic, Business and Accounting</i> Vol: 5 Nomor: 1</p>	<p>Motivasi:</p> <p>a. Balas jasa b. Fasilitas kerja c. Prestasi kerja d. Pekerjaan itu sendiri</p> <p>Disiplin kerja:</p> <p>a. Tujuan b. Teladanan kepemimpinan c. Keadilan d. Sanksi</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Penerangan b. Sirkulasi udara c. Kebisingan d. Bau tidak sedap e. Keamanan</p> <p>Kinerja Karyawan:</p>	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisisa: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT. IDK Adam Malik Medan.</p>

	Tahun: 2021	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas c. Hubungan antar karyawan 		
6.	<p>Fransisca Eko Sagita, Asmie Poniwatie dan Nurul Iman/2021/ Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yussy Mulya Abadi</p> <p>UBHARA Management Journal Vol: 1 Nomor: 1 Tahun: 2021</p>	<p>Motivasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan fisiologi b. Rasa aman c. Kebutuhan sosial d. Penghargaan diri e. Aktualisasi diri <p>Kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Gaji b. Insentif c. Bonus d. Upah e. Premi f. Pengobatan g. Asuransi <p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Penerangan b. Tata warna c. Ventilasi udara d. Suara bising e. Musik f. Keamanan <p>Kinerja Karyawan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kehadiran 	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisisa: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi terbukti berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Yussy Mulya Abadi di Sidoarjo.</p>
7.	<p>Enik Sugiyarti dan Yanti Sri Danarwati/2021 / Pengaruh Beban Kerja</p>	<p>Beban Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Target yang harus dicapai b. Penggunaan 	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh</p>

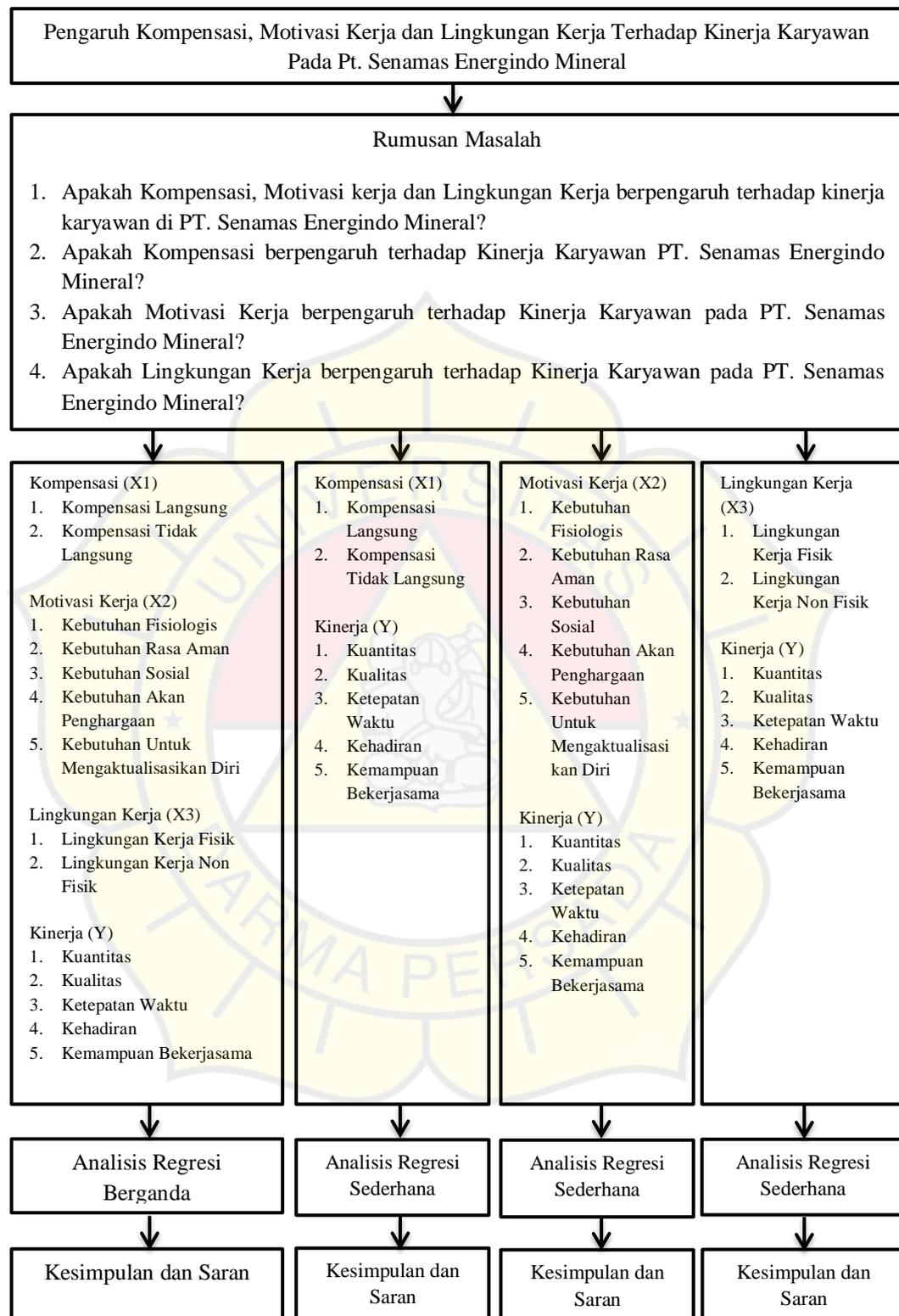
	<p>Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia Di Sambi, Boyolali.</p> <p>Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Vol: 19 Nomor: 4 Tahun: 2021</p>	<p>waktu kerja</p> <p>c. Kondisi pekerjaan</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Lingkungan kerja non fisik</p> <p>b. Lingkungan kerja fisik</p> <p>Kinerja Karyawan:</p> <p>a. Kuantitas (Jumlah)</p> <p>b. Kualitas (Mutu)</p> <p>c. Ketepatan waktu</p> <p>d. Personality</p>	<p>Alat Analisisa: Regresi Linier Berganda</p>	<p>terhadap kinerja karyawan pada PT. Eco Smart Garment Indonesia di Sambi, Boyolali, dan pengaruh tersebut bernilai positif.</p>
8.	<p>Diana Novy Anggraini, Mochammad Munir Rachman dan Suharyanto/ 2021/ Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ares Kusuma Raya</p> <p><i>Journal of Sustainability Business Research</i> Vol: 2 Nomor: 2 Tahun: 2021</p>	<p>Pengembangan Karir:</p> <p>a. Prestasi kerja</p> <p>b. Exposure</p> <p>c. Permintaan berhenti</p> <p>d. Kesetiaan organisasional</p> <p>e. Mentors dan Sponsor</p> <p>f. Kesempatan untuk tumbuh</p> <p>Pelatihan Kerja:</p> <p>a. Akan memiliki kemampuan</p> <p>b. Sikap dan mental karyawan</p> <p>c. Kerja sama</p> <p>d. Disiplin kerja</p> <p>e. Perilaku karyawan</p> <p>f. Jenjang karir</p>	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisisa: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Pengembangan karir dan variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh parsial dan signifikan kepada kinerja karyawan.</p>

		g. Loyalitas dan rasa memiliki h. Pengetahuan baru Kinerja: a. Kualitas yang dihasilkan b. Kuantitas c. Waktu kerja d. Kerjasama		
--	--	--	--	--

Sumber: Peneliti (2022)

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran ini untuk memudahkan pembaca dalam memahami apa yang peneliti sampaikan pada penelitian ini. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Senamas Energindo Mineral”. Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Peneliti (2022)

Gambar: 2.1 Kerangka Pemikiran Peneliti

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:134) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori, Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikiran yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Hipotesis alternatif (H_a). Namun ada kalanya hipotesis disimbolkan dengan H_1 . Jadi, hipotesis kerja ini berfungsi untuk menyatakan hubungan antara variabel X dan Y. Sedangkan hipotesis nol (*null hypotheses*) biasanya disimbolkan dengan H_0 . Nama lain hipotesis ini adalah hipotesis statistik. Dinamai demikian karena sering dipakai dalam penelitian kuantitatif yang membutuhkan perhitungan statistik. Kebalikannya dengan hipotesis hipotesis H_0 menerangkan tidak ada hubungannya atau pengaruh antara variabel dengan variabel lain.

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Senamas Energindo Mineral.

H_0 : Tidak ada pengaruh antara kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_a : Terdapat pengaruh antara kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Senamas Energindo Mineral.

Ho: Tidak ada pengaruh antara kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha: Ada pengaruh antara kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Senamas Energindo Mineral.

Ho: Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha: Ada pengaruh antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

4. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Senamas Energindo Mineral.

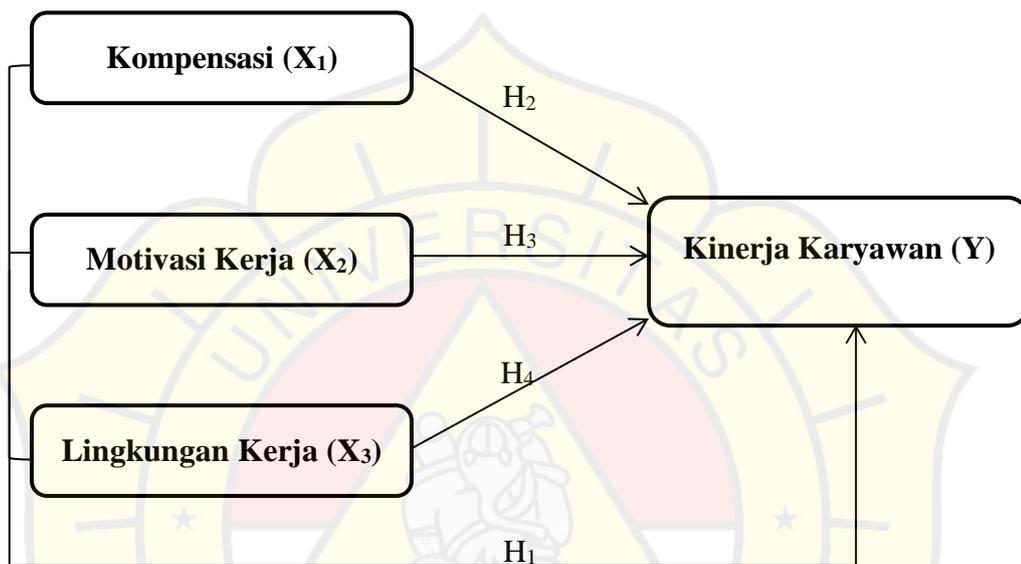
Ho: Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha: Ada pengaruh antara lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

2.5 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian menurut Sugiyono (2016:42) dapat diartikan sebagai “pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang

perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan”. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Sumber: Diolah Penulis (2022)

Gambar: 2.2 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel inependen yaitu kompensasi (X₁), motivasi kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), dimana kompensasi (X₁), motivasi kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara persial atau individu dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + bx$. Berikutnya kompensasi (X₁), motivasi kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi :

$$Y = a+bX_1 + a+bX_2 + a+bX_3$$