

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 sumber daya manusia menurut Dessler (2017:4) adalah proses mendapatkan, melatih, menilai, serta memberi penghargaan kepada pegawai untuk menangani masalah ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan serta kesetaraan.

Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengelola peran pegawai sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan bersama. Sedangkan menurut Prasadja (2018:15). Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau cara untuk mengelola hubungan individu dan peran sumber daya secara efektif, efisien dan memanfaatkannya secara optimal untuk memaksimalkan tujuan bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan hubungan kerja yang tujuannya adalah untuk secara efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan instansi dan pegawai secara maksimal.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2017:15) meliputi:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan dan manajer harus memperhatikan fungsi perencanaan.

b. Pengorganisasian

Setelah semua yang diterapkan ditentukan maka instansi dan pegawai memutuskan implementasinya. Instansi merupakan alat untuk mencapai tujuan, Saat merancang struktur. SDM membentuk hubungan antara tugas instansi, personel, dan faktor fisik.

c. Penggerakan

Ketika instansi sudah memiliki perencanaan serta orang untuk melaksanakan rencana kegiatan. fungsi ini penting karena merupakan langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi dan memastikan bahwa tenaga kerja siap dan bekerja secara efektif, efisien.

d. Pengawasan

Fungsi ini melakukan observasi dan memeriksa implementasi terhadap rencana. Jika terjadi penyimpangan maka rencana tersebut digambar ulang untuk membuat penyesuaian yang diperlukan jika terjadi penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan SDM

Rekrutmen adalah kegiatan mendapatkan jumlah dan kualitas SDM yang tepat serta dibutuhkan untuk mencapai tujuan instansi. Rekrutmen SDM merupakan bagian dari pekerjaan departemen SDM.

b. Pengembangan SDM

Setelah pegawai dipekerjakan, mereka harus dikembangkan untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan dan sikap melalui pelatihan agar dapat melaksanakan tugas mereka dengan benar.

c. Pemberian kompensasi/balas jasa

Peran kompensasi adalah memberikan imbalan baik langsung maupun tidak langsung yang berwujud atau tidak berwujud yang adil sesuai dengan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan instansi.

d. Pengintegrasian Pegawai

Fungsi integrasi bertujuan untuk melindungi kepentingan pegawai, instansi dan masyarakat. Oleh karena itu, instansi harus memahami perasaan dan sikap pegawai dalam mengambil keputusan atau kebijakan terkait masalah SDM.

e. Pemeliharaan Pegawai

Fungsi retensi pegawai adalah untuk menjaga kesinambungan situasi yang dicapai oleh fungsi sebelumnya, ada dua aspek utama retensi pegawai yaitu Untuk menjaga sikap positif pegawai dan kebugaran fisik pegawai.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan fungsi ketenagakerjaan semakin mempersulit pegawai untuk kembali ke instansi, karena pegawai meninggalkan instansi meskipun masa kerjanya belum berakhir. Oleh karena itu, sudah menjadi tanggung jawab instansi untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat berakhirnya masa kerja. Seperti Pemberian uang pesangon, uang santunan, hak pensiun.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan sumber daya manusia menurut Sutrisno (2019:7) yaitu:

1. Pertimbangkan manajemen ketika mengembangkan kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pegawai yang memiliki motivasi tinggi, kinerja tinggi, selalu siap menghadapi perubahan dan secara sah memenuhi tugas pekerjaan mereka.
2. Menerapkan dan memelihara semua kebijakan serta prosedur SDM yang memungkinkan tercapainya tujuan organisasi.
3. Membantu mengembangkan arah dan strategi umum organisasi, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
4. Tawarkan dukungan dan kondisi yang membantu manajer lini mencapai tujuan mereka.
5. menangani krisis hubungan pribadi dan situasi sulit sedemikian rupa sehingga tidak menghalangi organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Affandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang mereka sendiri lakukan, seperti pencahayaan yang memadai, ruang kerja yang luas. dll. Kemudian menurut Danang Sunyoto (2017:43) menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhinya dalam

pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Misalnya kebersihan, musik, pencahayaan, dan lain-lain. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai selama bekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus sangat memperhatikan kenyamanan dan keamanan demi tercapainya tujuan instansi.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:45) menetapkan bahwa jenis lingkungan kerja sebagai dimensi diukur melalui:

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Penerangan, penerapangan merupakan pencahayaan rumah atau bangunan dapat membuat rasa nyaman baik di dalam maupun di luar.
- b. Suhu udara, suhu udara ialah derajat panas dan dingin di dalam ruangan maupun diluar ruangan.
- c. Tata letak ruang, penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih membawa terciptanya kenyamanan pegawai dalam bekerja.

- d. Penggunaan warna, penggunaan warna merupakan kegiatan mengubah warna bangunan atau tempat kerja.
- e. Kebisingan, dalam melakukan pekerjaan membutuhkan konsentrasi. maka kebisingan hendaknya dihindarkan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- f. Fasilitas yang diperlukan, fasilitas yang dibutuhkan merupakan sebuah ruangan atau lingkungan yang luas agar pegawai dapat bergerak leluasa selama bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Hubungan pekerja dengan pemimpin dan bawahan merupakan suatu hubungan komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh antara pemimpin dan bawahan, maka tujuan instansi akan mudah dicapai.
- b. Hubungan kerja antar rekan kerja merupakan suatu hubungan kerja yang baik antara rekan kerja yang satu dengan lainnya, sehingga kerja sama tim menjadi mudah.

3. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2016:57) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdapat dua jenis, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di sekitar berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja, Dimana selain tampilan yang menarik. bangunan tempat kerja juga harus memperhatikan keselamatan kerja agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam bekerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai, Semua peralatan atau barang keperluan untuk bekerja sudah ada dan lengkap.
- c. Tersedia tempat istirahat, Dimana tempat istirahat yang dibutuhkan diantaranya kantin yang baik dalam lingkungan instansi atau organisasi.
- d. Tersedianya tempat ibadah, Selain sarana istirahat sarana beribadah seperti mushola dan masjid untuk pegawai harus ada.
- e. Tersedianya sarana angkutan yang baik, Dengan adanya sarana transportasi sangat menguntungkan serta memudahkan untuk pegawai berangkat ke instansi.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang dapat menyenangkan, dengan kata lain terciptanya hubungan kerja yang baik dan harmonis antara pimpinan dan pegawai maupun pegawai dengan pegawai lainnya.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sofyan (2013:20) menyatakan secara garis besar. lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu:

1. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang didapatkan oleh pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya seperti ruang kerja pengap, kurangnya alat kerja, ventilasi yang kurang dan prosedur yang tidak jelas.

2. Gaji dan tunjangan

Gaji merupakan sesuatu yang harus diterima oleh pegawai setelah dia memberikan sebuah kinerja yang sesuai dengan pekerjaannya.

3. Hubungan kerja

Hubungan kerja merupakan suatu interaksi antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap organisasi ingin mencapai tujuannya, untuk mencapai tujuan tersebut. partisipasi pegawai sangat penting agar pegawai dapat menyesuaikan diri dengan keinginan instansi maka perlu dipahami motivasi pegawai yang bekerja, karena motivasi

menentukan perilaku pegawai dengan kata lain perilaku adalah refleksi paling sederhana, motivasi Beberapa definisi motivasi menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Motivasi menurut Ardian (2019:124) berasal dari bahasa latin *move* berarti motivasi atau daya penggerak yang membangkitkan semangat kerja, sehingga seseorang mau bekerja sama secara efisien dan terintegrasi dalam segala hal untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Samsudin (2010:281) mejabarkan Motivasi adalah proses mempengaruhi dan memotivasi pegawai atau kelompok kerja dari luar untuk membuat mereka menginginkan sesuatu yang spesifik. Selain itu, Santika dan Nih (2019:75) menyatakan Motivasi adalah kekuatan pendorong yang memungkinkan pegawai memberikan kontribusi terbaik bagi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya. Menurut Harahap dan Hazmanan (2019:73) mengatakan bahwa Motivasi merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu sehingga sering diartikan sebagai faktor yang menuntun perilaku seseorang.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang membuat seseorang ingin melakukan tugasnya dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2016:174) menyatakan bahwa ada tiga dimensi motivasi kerja. sebagai berikut:

1. Kebutuhan berprestasi.

Kebutuhan akan kesuksesan ini diukur dengan standar kesempurnaan manusia, Hasil kinerja akan mendapatkan pujian oleh pimpinan, pemberian penghargaan dan akan terlibat dalam berbagai kegiatan.

2. Kebutuhan berafiliasi

Kebutuhan akan kehangatan dan dukungan dalam hubungan dengan orang lain, Hubungan yang baik dengan rekan kerja, antara manajer dan bawahan. manajer memberikan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

3. Kebutuhan berkuasa

Kebutuhan untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Pegawai terlibat dalam pengambilan keputusan dengan saling berkonsultasi dalam pengambilan keputusan, kekuatan pengambilan keputusan, kebijakan yang ditetapkan diterapkan secara konsisten.

3. Jenis Motivasi Kerja

Menurut Danang (2017:102) terdapat dua jenis motivasi kerja yaitu:

a. Motivasi positif

Motivasi positif adalah pemimpin yang memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberi penghargaan kepada mereka yang telah melampaui standarnya. Jika motivasi positif maka semangat kerja bawahan meningkat karena umumnya orang mau menerima yang baik.

b. Motivasi negatif

Motivasi negatif adalah seorang pemimpin yang memotivasi bawahan dengan memberikan mereka hukuman. Meskipun motivasi negatif meningkatkan kemauan bawahan untuk bekerja dalam jangka pendek karena takut akan hukuman. hal ini dapat menimbulkan konsekuensi negatif dalam jangka panjang.

4. Teori Motivasi Kerja

Terdapat beberapa teori motivasi kerja menurut Danang (2017:90-94) yaitu:

1. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai kesenjangan atau konflik antara kenyataan dengan keinginan didalam diri

seseorang. Pegawai yang kebutuhannya tidak terpenuhi menunjukkan perilaku tidak puas. sebaliknya ketika kebutuhan pegawai terpenuhi, pegawai menunjukkan perilaku senang sebagai tanda kepuasan. Abraham Maslow seorang psikolog yang mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologi. Kebutuhan akan makanan, minuman, perlindungan fisik, dll. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat paling bawah atau disebut juga dengan kebutuhan dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman. Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan hidup
- c. Kebutuhan rasa memilih (Sosial), Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, untuk berhubungan dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan harga diri. Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk aktualisasi diri. Kebutuhan untuk menggunakan bakat, keterampilan dan potensi. Kebutuhan untuk menegaskan dengan mengungkapkan pikiran memberi penilaian dan kritik tentang sesuatu.

2. Teori Dua Faktor *Herzberg*

Teori dua faktor mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu:

a. Faktor pemeliharaan (*Maintenance Factor*)

Terkait dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan pekerja sebagai manusia untuk menjaga ketenteraman dan kesehatan.

b. Faktor Motivasi (*Motivation factor*)

Merupakan keinginan yang dicapai seseorang yang berasal dari dalam diri. meliputi kepuasan kerja. prestasi. kesempatan untuk maju. pengakuan dari orang lain. kesempatan untuk maju. dan tanggung jawab.

3. Teori *McClelland*

Teori ini dikemukakan oleh *McClelland* yang memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu : prestasi, kekuasaan dan afiliasi.

a. Kebutuhan berprestasi (*Needs for Achievement*).

kebutuhan mencapai sukses yang dapat diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.

- b. Kebutuhan berafiliasi (*Needs for Affiliation*). kebutuhan dan keinginan akan hubungan dengan orang lain.
- c. Kebutuhan berkuasa (*Needs for Power*). kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain.

5. Tujuan Motivasi Kerja

Adapun tujuan pemberian motivasi terhadap pegawai Menurut Danang (2017:109) antara lain:

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

2.1.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap positif pegawai baik itu perasaan ataupun perilaku terhadap pekerjaan dengan menilai salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai untuk mencapai nilai penting pekerjaan. Selain itu, Wijono (2015:120) Kepuasan kerja merupakan hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja yang positif sesuai dengan penilaian masing-masing pegawai. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:75) menyatakan Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang nyaman atau tidak nyaman dimana pegawai memandang pekerjaannya.

Dari pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan kerja adalah keadaan mental pegawai yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan di lingkungan kerja sebagai ungkapan penghargaan dengan cakupan kebutuhan yang cukup.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2016:324) dimensi kepuasan kerja terdapat 4 dimensi yaitu:

a. Pekerjaan yang Menantang Secara Mental

Pegawai memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan atau keahlian, menawarkan variasi tugas, kebebasan, dan umpan balik sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

b. *Reward* yang Memadai

Pegawai menganggap penghasilan yang diterima sesuai dengan tingkat keahlian, tuntutan pekerjaan, setara dengan pegawai lainnya maka kepuasan muncul dengan sendirinya.

c. Kondisi Kerja yang Mendukung

★ Perhatian pegawai terhadap lingkungan kerja tidak terlepas dari kenyamanan dan fasilitas yang membuat mereka bekerja dengan baik. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pegawai cenderung mendapatkan lingkungan kerja yang tidak aman atau tidak nyaman, suhu, cahaya dan faktor lingkungan lainnya tidak terlalu ekstrim. Mereka juga biasanya bekerja dengan peralatan terbaru dan peralatan yang tepat.

d. Kolega yang Mendukung

Selain bekerja, pegawai juga mencari kehidupan sosial, tidak mengherankan jika dukungan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Perilaku supervisor

juga memiliki dampak yang benar terhadap kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan kepuasan kerja meningkat ketika manajer dianggap ramah dan pengertian, berterimakasih kepada pegawai atas kinerjanya, mendengarkan pendapat pegawai.

3. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada yang lainnya. Teori- teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja Menurut Sunyoto (2017:27), terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja diantaranya :

a. Teori Perbedaan/Ketidaksesuaian

Mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung perbedaan antara apa yang seharusnya dan kenyataan yang dirasakan. Jika pegawai menerima lebih dari yang diharapkan maka pegawai puas, tetapi jika menerima kurang dari yang diharapkan maka terjadi ketidakpuasan.

b. Teori Keadilan

Teori ini adalah bahwa puas atau tidak puasnya seseorang apabila mereka merasakan adanya keadilan. Orang mendapatkan perasaan adil dan tidak adil dalam situasi

dimana dia membandingkan diri mereka dengan orang lain sekelas serta sekantor dipengaruhi oleh motivasi.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan mereka. Pegawai senang ketika dia mendapatkan apa yang dia butuhkan. Semakin banyak kebutuhan yang terpenuhi maka semakin bahagia pegawai tersebut dan sebaliknya.

d. Teori Dua Faktor

Dua faktor yang dapat menimbulkan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan. yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivasi. Faktor pemeliharaan terdiri dari: kebijakan dan tata kelola instansi, penampilan, hubungan interpersonal dengan rekan kerja, hubungan interpersonal dengan supervisor, gaji, perlindungan tenaga kerja dan kondisi kerja.

4. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Busro (2018:110). faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor Psikologi. Berkaitan dengan psikologi pegawai seperti minat. Ketenangan, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan serta kemampuan.
2. Faktor Sosial. Mengacu pada interaksi sosial yang dimensinya yaitu interaksi antar pegawai, interaksi dengan

supervisor, interaksi dengan pegawai yang berbeda pekerjaan.

3. Faktor Fisik. Dalam kaitannya dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan istirahat, peralatan kerja, kondisi ruangan dan kondisi kesehatan pekerja, usia, dll.

4. Faktor Finansial. Berkaitan dengan jaminan atau tunjangan sosial meliputi sistem atau tingkat penggajian, jaminan sosial, fasilitas, promosi, dll.

5. Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:122) beberapa dampak yang disebabkan karena kepuasan kerja antara lain :

1. Dampak terhadap produktifitas

Kepuasan kerja dalam instansi mengarah pada kinerja yang baik sehingga meningkatkan produktivitas. Ketika kepuasan kerja dan produktivitas digabungkan di instansi, instansi yang memiliki banyak pegawai yang bahagia cenderung lebih efektif daripada yang memiliki sedikit pegawai yang tidak bahagia. Pegawai produktif adalah seseorang yang senang atau puas dengan pekerjaannya.

2. Dampak terhadap kepuasan *stakeholder*

Kepuasan kerja dapat meningkatkan kepuasan *stakeholder* melalui keterlibatan dengan *stakeholder*. Layanan sangat bergantung pada bagaimana seseorang menjadi lebih ramah, bersahabat dan lebih menghargai *stakeholder*.

3. Dampak terhadap kepuasan hidup

Kepuasan kerja memiliki korelasi positif yang cukup kuat dengan kepuasan hidup seseorang secara keseluruhan, Sepertinya orang tersebut merasakan dan berpikir lebih komprehensif.

4. Dampak terhadap absensi

Ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan dapat diwujudkan dalam banyak hal. Seperti mengeluh, tidak disiplin, sering membolos atau menghindari beberapa tugas pekerjaan mereka.

5. Dampak terhadap *turnover*

Tingginya tingkat ketidakpuasan seseorang terhadap instansi dapat disebabkan karena meninggalkan atau keluar dari instansi. Meninggalkan instansi mungkin terkait dengan ketidakpuasan kerja.

2.1.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa kinerja hasil secara kualitatif dan kuantitatif sebagai hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Edison (2016:190) merupakan kinerja hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Affandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok kerja dalam instansi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tanpa melanggar hukum, sesuai dengan pencapaian moral dan etika.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah segala sesuatu yang dicapai pegawai dengan menggunakan seluruh kemampuan untuk mencapai hasil terbaik serta memperhatikan kuantitas dan kualitas untuk mencapai efisiensi, efektivitas dalam semua kegiatan operasional, dan mendorong perkembangan instansi ke arah yang lebih maju.

2. Dimensi Kinerja

Dimensi dan indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:68) yaitu:

1. Kualitas hasil kerja, terhadap pegawai selalu menggunakan jam kerja secara produktif dan pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan hasil pekerjaannya.
2. Kuantitas hasil kerja, terhadap pegawai selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah target/pekerjaan yang telah ditetapkan dan pegawai melakukan pekerjaan melebihi tugas pokoknya.
3. Ketepatan waktu, terhadap konsisten pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan pegawai dapat memenuhi target pekerjaan.
4. Kehadiran, terhadap absensi yang berkurang dan disiplin pegawai dalam bekerja.
5. Kemampuan bekerjasama, terhadap menjalin kerjasama dengan rekan kerja dan memiliki kekompakan dalam tim.

3. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2009:7). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain :

1. Faktor internal pekerja

Faktor-faktor khusus pegawai yang merupakan bawaan sejak lahir dan diperoleh selama perkembangannya. Faktor keturunan seperti bakat, karakteristik pribadi, kondisi fisik dan psikologis, Faktor yang diperoleh adalah pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman dan motivasi kerja.

2. Faktor lingkungan internal organisasi

Dukungan untuk organisasi tempatnya bekerja, dukungan ini berdampak kuat pada kinerja pegawai. Faktor lingkungan dalam organisasi meliputi visi, misi, tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi. sistem manajemen, kompensasi, manajemen, motivasi kerja dan pegawai.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Keadaan, peristiwa atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor lingkungan eksternal organisasi meliputi kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya, dll.

4. Metode Penilaian Kinerja

a. Metode Skala Penilaian Grafik

Sebuah skala yang mencatatkan sejumlah ciri-ciri seperti kualitas, kepercayaan dan jangkauan nilai kinerja dari tidak memuaskan sampai luar biasa untuk setiap ciri.

b. Metode Peringkat Alternasi

Metode ini membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.

c. Metode Perbandingan Berpasangan

Metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.

d. Metode Distribusi Paksa ialah sistem penilaian kinerja yang mengkalsifikasikan karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurva normal dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Manajer atau supervisor terlebih dahulu mengobservasi kinerja karyawan, kemudian memasukannya ke dalam klasifikasi karyawan.

e. Metode Insiden Kritis

Metode ini penilai membuat catatan yang berisi contoh-contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

e. *Behaviorally Anchor Rating Scale*

metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat dengan menggunakan skala yang

menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.

g. *Management by Objectives*, dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodik.

h. *Electronic Performance Monitoring*, dilakukan melalui pengawasan secara elektronik. Dengan metode ini, dihasilkan data terkomputerisasi seorang karyawan per hari dan kinerjanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Chintya Ones Charli. Putri Intan Permata Sari. Frihapma Semita Ade/2020/Pengaruh Lingkungan Kerja. Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang	Lingkungan kerja : lingkungan kerja fisik dan non fisik. Motivasi : imbalan yang layak, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan dan keamanan kerja. Kepuasan kerja:	Metode Kuantitatif Analisis regresi linear berganda	Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh : (a) terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (b) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja pegawai (c) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja

		<p>Kedisiplinan, moral kerja dan turnover kecil.</p> <p>Kinerja pegawai: bekerja tanpa kesalahan, penyelesaian pekerjaan melebihi target, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.</p>		terhadap kinerja pegawai.
2.	Rizal Nabawi/2019/Pengaruh Lingkungan Kerja. Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	<p>Lingkungan Kerja : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.</p> <p>Kinerja Pegawai: Pemahaman atas tupoksi, Inovasi, Kecepatan kerja, Keakuratan kerja, dan Kerjasama.</p>	<p>Metode Kuantitatif</p> <p>Analisis regresi linear berganda</p>	Menunjukkan secara parsial Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	I Putu Santika. Ni Luh Sili Antari/2019/ Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di LPD Desa Adat Kerobokan	<p>Motivasi : Promosi, Penghargaan atas prestasi, Pelatihan, Lingkungan kerja, dan Sikap pimpinan.</p> <p>Lingkungan Kerja : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.</p>	<p>Metode Kuantitatif</p> <p>Analisis regresi linear berganda</p>	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pekerjaan kepuasan dan lingkungan kerja

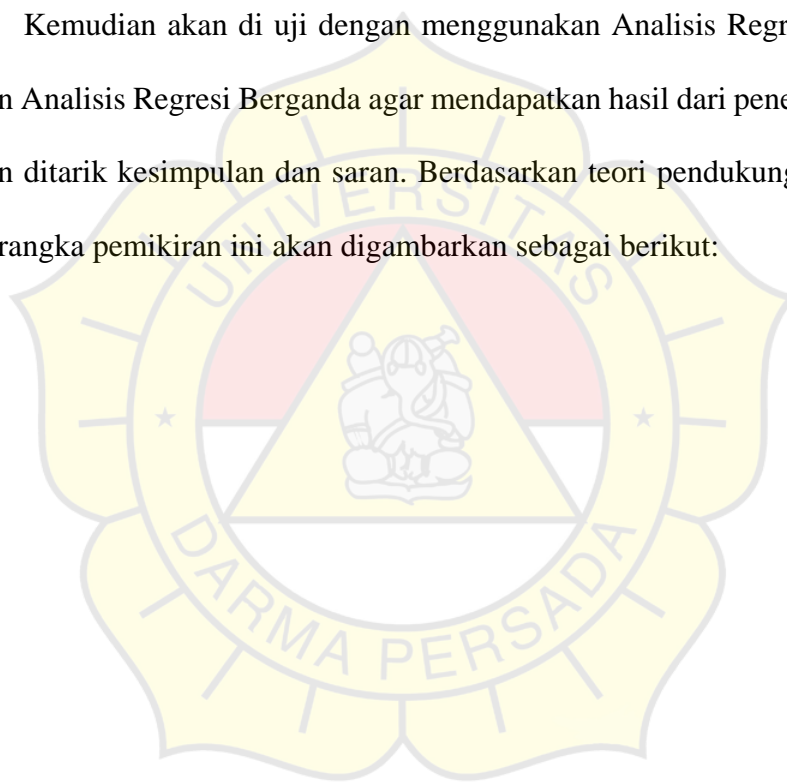
		<p>Kinerja Pegawai: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keterampilan dan tingkat pengetahuan pegawai.</p> <p>Kepuasan Kerja: Kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan sekerja, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.</p>		<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kata prestasi kerja pegawai. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pertunjukan; dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.</p>
4.	<p>Dharmawan Widiatmo Suhermin/2020/Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Lingkungan Kerja : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.</p> <p>Motivasi Kerja : kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi.</p> <p>Kinerja :</p> <p>Strategi organisasi, kepuasan konsumen, kontribusi ekonomi</p>	<p>Metode Kuantitatif</p> <p>Analisis regresi linear berganda</p>	<p>Menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan lingkungan kerja. motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>

5.	<p>Shodiq, Ainun /2021/Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berdikari Berkah Mulia Surabaya</p>	<p>Lingkungan kerja : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.</p> <p>Motivasi kerja : Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.</p> <p>Kepuasan kerja : Upah, promosi, supervisi, benefit, dan communication.</p> <p>Kinerja Pegawai: Ketepatan penyelesaian tugas, Kesesuaian jam kerja, Tingkat kehadiran.</p>	<p>Metode Kuantitatif</p> <p>Analisis Regresi linier sederhana</p>	<p>Menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
----	---	---	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dibuat untuk memudahkan pembaca dalam memahami inti apa yang ingin peneliti sampaikan. Dalam penelitian ini membahas mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Deputy Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi BKKBN Jakarta.

Kemudian akan di uji dengan menggunakan Analisis Regresi Sederhana dan Analisis Regresi Berganda agar mendapatkan hasil dari penelitian tersebut dan ditarik kesimpulan dan saran. Berdasarkan teori pendukung maka model kerangka pemikiran ini akan digambarkan sebagai berikut:





Sumber : Dibat oleh peneliti tahun 2022

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka terdapat hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) Berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Deputy Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi BKKBN Jakarta?

Ho : Tidak ada Pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Deputy Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi BKKBN Jakarta.

Ha : Ada Pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Deputy Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi BKKBN Jakarta.

2. Apakah Lingkungan Kerja (X_1) Berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Deputy Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi BKKBN Jakarta?

Ho : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Deputy Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi BKKBN Jakarta.

Ha : Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Deputy Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi BKKBN Jakarta.

3. Apakah Motivasi Kerja (X_2) Berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Deputy Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi BKKBN Jakarta?

Ho : Tidak ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Deputy Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi BKKBN Jakarta.

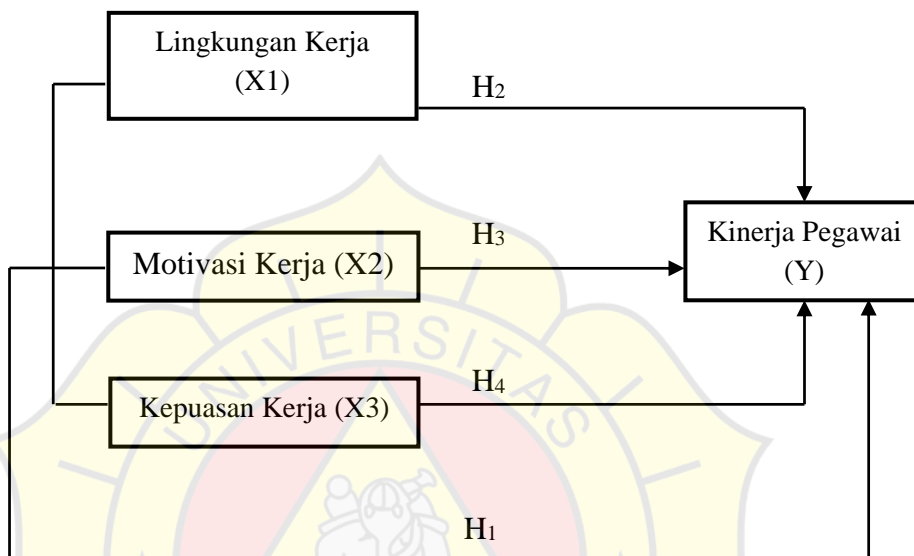
Ha : Ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Deputy Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi BKKBN Jakarta.

4. Apakah Kepuasan Kerja (X_3) Berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Deputy Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi BKKBN Jakarta?

Ho4 : Tidak ada pengaruh antara Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Deputy Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi BKKBN Jakarta.

Ha4 : Ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Deputy Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi BKKBN Jakarta.

Dari penetapan hipotesis tersebut dapat dijelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen melalui paradigma penelitian pada gambar 2.2 sebagai berikut:



Gambar 2. 2

Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel yang terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Dimana terdapat variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja kemudian terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Secara simultan atau bersama – sama ditunjuk oleh persamaan regresi $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$. Sedangkan secara parsial atau individu ditunjuk oleh persamaan regresi $Y = a + bX$.