

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Pengertian Menurut Sedarmayanti (2017:37) manajemen SDM adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas dalam organisasi yang memang ditujukan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan kinerja yang lebih efektif untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam sebuah perusahaan, sehingga perusahaan melakukan retensi kepada karyawan agar perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan

pekerjaannya. persaingan tidak hanya dalam batas negara yang sudah mengglobal. Persaingan terjadi pada perusahaan-perusahaan dan merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menduduki posisi yang menguntungkan. Sehingga dalam mencapai posisi yang diharapkan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapainya. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi secara optimal.

Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi, organisasi harus memiliki kelebihan yang kompetitif dalam potensi sumber daya manusia yang bisa diandalkan untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak dapat dihindari lagi dalam suatu organisasi masalah-masalah yang muncul pada saat perkembangan dan persaingan bisnis yang bermula dari manusia dan hanya diselesaikan dan dikelola oleh manusia itu sendiri. Dalam hal permasalahan pengelolaan sumber daya manusia organisasi adalah bagaimana organisasi mempertahankan karyawan yang berpotensi agar

tidak berpindah ke tempat lain. Salah satu cara yang dilakukan organisasi agar mempertahankan karyawan yaitu dengan adanya retensi karyawan.

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 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 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 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 putusanya 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.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Wibowo (2016:415), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Wibowo (2016:415), mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Indrasari (2017:38) menyatakan pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Selain itu, kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja

bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah

Mangkunegara (2017:34) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Hasibuan (2016:57) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2017:302) mengajukan empat dimensi pengukuran kepuasan kerja, yaitu :

a. Tantangan pekerjaan

Karyawan cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan variasi tugas, kebebasan dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang kurang menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal. Dibawah kondisi menantang-menantang. Sebagian besar pekerjaan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Reward yang memadai

Kecenderungan pekerjaan dalam menginginkan system penghasilan dan kebijakan promosi yang adil, tidak mendua dan sejalan dengan harapannya. Saat pekerjaan menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntunan pekerjaan, tingkat keahlian dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, kepuasan akan muncul.

Tidak semua pekerjaan mencari uang dan sebab itu promosi merupakan alternatif lain kepuasan kerja. banyak pula pekerjaan yang mencari kewenangan, promosi perkembangan pribadi, dan status sosial.

c. Kondisi kerja yang memadai

Perhatikan pekerjaan pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang kemungkinan mereka melakukan pekerjaan secara baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerjaan cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman. Karyawan cenderung bekerja dilokasi yang dekat rumah, menggunakan fasilitas modern, serta peralatan yang mencukupi.

d. Kolega yang mendukung

Pekerjaan selain bekerja juga mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja. Perilaku atasan juga sangatkepuasan kerja seseorang. Studi membuktikan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika supervisor dianggap bersahabat

dan mau memahami, melontarkan pujian untuk kinerja bagus, mendengarkan pendapat pekerjaan dan menunjukkan minat personal terhadap mereka.

3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Giannouli (2017:401) yaitu:

- a. Sifat pekerjaan (*Work*) Sifat pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani. Dimana pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau bisa jadi tidak dapat dinikmati
- b. Gaji (*Pay*) Upah adalah bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan.
- c. Promosi (*Promotion*) Promosi adalah kesempatan untuk meningkatkan jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
- d. Supervisi (*Supervision*) Supervisi atau kepemimpinan merupakan dukungan dari atasan dalam pekerjaan seperti pengawasan langsung terhadap kompetensi atau memberikan bantuan teknis terkait penugasan yang diberikan.
- e. Rekan Kerja (*Co-workers*) Rekan kerja adalah sekelompok orang yang berada dalam satu perusahaan. Aspek ini mengacu pada hubungan kerja sama pada rekan kerja yang memiliki semangat, kompetensi dan mampu bekerja bersama-sama.

4. Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Fattah (2017:65) yaitu :

- a. Faktor psikologis faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.
- b. Faktor sosial faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.
- c. Faktor fisik faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor finansial faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

5. Penyebab Kepuasan Kerja

Penyebab kepuasan kerja menurut Sinambela (2012:12) memberikan pendapat tentang penyebab kepuasan kerja yaitu:

1. *Need Fullfillment*, yaitu pemenuhan kebutuhan. Dalam hal ini kepuasan di tentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. *Discrepancies*, yaitu ketidakpuasan. Kepuasan menurut faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.
3. *Value Attainment*, pencapaian nilai. Dalam hal ini menunjukkan bahwa kepuasa merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu orang dengan orang lain pasti berbeda baik kuantitas maupun kualitas dari nilai tersebut.
4. *Equity*, keadilan. Berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Sulitnya adalah menyamakan persepsi tentang kriteria keadilan tersebut.
5. *Dispositional/genetik Componens*, komponen genetik. Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi pribadi dan sifat genetik.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2016:51) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat 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 kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli: Menurut Sunyoto (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 Sedarmayati (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana 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 terhadap menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dinyatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui :

a. Lingkungan kerja fisik

1. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti alat tulis kantor, meja kursi dan fasilitas pendukung lainnya.
2. Lingkungan perantara atau bisa disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusianya seperti berikut:
 - a) Penerangan, sebagai penerangan rumah atau bangunan, kitab isa merasakan kenyamanan baik dalam aktivitas *indoor* maupun *outdoor*.
 - b) Suhu udara, derajat panas dan dingin di dalam ruangan maupun diluar ruangan.
 - c) Suara bising, udara yang tidak diinginkan atau suara yang mengganggu pendengaran dapat mengurangi kekuatan pendengaran orang yang terpapar

- d) Penggunaan warna, tindakan mengubah warna bangunan atau ruang kerja.
- e) Keamanan kerja, keamanan kerja meruakan rasa aman atau keinginan setiap karyawan dalam bekerja.
- f) Ruang gerak yang diperlukan, ruangan yang dibutuhkan mengacu pada kondisi ruangan atau lingkungan yang luas agar karyawan dapat bergerak leluasa selama bekerja.

b. Lingkungan kerja non fisik

1. Hubungan kerja antara pemimpin dan bawahan

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pemimpin dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah dicapai.

2. Hubungan kerja antar rekan kerja

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, mak Kerjasama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

3. Jenis Lingkungan Kerja

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

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah sebuah keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga harus mempertimbangkan keselamatan kerja supaya karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
 - 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
 - 3) Tersedia tempat istirahat, seperti kantin yang baik dalam lingkungan perusahaan atau organisasi.
 - 4) Tersedianya tempat ibadah seperti mushola dan masjid untuk karyawan.
 - 5) Tersedianya sarana angkutan yang baik untuk memudahkan karyawan.
- b. Lingkungan kerja non fisik lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang baik dan harmonis antara karyawan dan atasan maupun karyawan dengan karyawan lainnya.

4. Faktor Lingkungan kerja

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

a. Penerangan / cahaya ditempat 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.

b. Temperatur ditempat kerja

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunya kepasaaan kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

c. Kebisingan ditempat kerja

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

d. Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruangan 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.

e. 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.

5. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Sihaloho (2020:277) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman maka akan menyebabkan karyawan kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri seorang dalam melakukan sesuatu salah satunya yaitu bekerja. Seorang yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya keinginan untuk berprestasi baik. Menurut Hamali (2018:131) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Busro (2018:51) motivasi merupakan

penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

Menurut Sinungan (2017:72) Motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang di kehendaki. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja

2. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Busro (2018:65) terdapat tiga dimensi motivasi yaitu :

- a. Kebutuhan untuk berprestasi yaitu mencakup berprestasi baik, upaya untuk tidak ketinggalan pegawai lainnya dan upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja.
- b. Kebutuhan untuk berafiliasi, yaitu mencakup semangat bekerja, semangat mematuhi segala aturan yang ada dan menghormati pimpinan.

- c. Kebutuhan kekuasaan, yaitu mencakup berusaha agar dihargai, upaya untuk tidak diremehkan.

3. Macam-macam Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif Hasibuan (2017:91) yaitu :

1. Motivasi positif (insentif positif) Motivasi 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.
2. Motivasi negatif (insentif negatif) Motivasi 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. Faktor Motivasi Kerja

Menurut Busro (2018:60) terdapat 2 (dua) faktor motivasi yaitu :

- a. Faktor Motivator

Faktor motivator ini dapat memacu seseorang untuk bekerja lebih baik dan bergairah. Aspek yang terdapat dalam faktor ini adalah adanya pengakuan dari orang lain, peluang untuk berprestasi tantangan dan tanggung jawab.

b. Faktor Penyehat

Keberadaan faktor ini tidak meningkatkan motivasi kerja, namun bila faktor ini tidak ada akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Aspek yang termasuk dalam faktor ini adalah gaji, cara pengawasan, hubungan antar pekerjaan dan kondisi kerja.

5. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:56) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

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

2.5.1 Prestasi Kerja Karyawan

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap

perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Sutrisno (2016:150) ”prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan”. Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

2. Dimensi Prestasi Kerja

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2015:152) sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan.

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja

3. Inisiatif.

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.

4. Kecekatan Mental.

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap.

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

3. Macam-macam Prestasi Kerja

Terdapat beberapa jenis penilaian prestasi kerja menurut Rivai (2011:562) yang mengemukakan enam jenis penilaian prestasi kerja, yaitu :

1. Penilaian hanya oleh atasan.

Cepat dan langsung, Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.

2. Penilaian oleh kelompok lini.

atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.

3. Penilaian oleh kelompok staff.

atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir. Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.

4. Penilaian melalui keputusan komite.

sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas. Memperluas pertimbangan yang ekstrim Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab.

5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan.

sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen. Membawa satu pikiran yang tetap ke dalam satu penilaian lintas sector yang besar.

6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat.

Mungkin terlalu subjektif Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

4. Faktor Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2015:152) terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

a. Faktor individu

- 1) Usaha, yaitu menunjukkan sejumlah sinergi dan mental yang digunakan dalam menyelesaikan tugas.
- 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
- 3) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

5. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2017:89) yaitu :

- a. Administratif, yaitu memberikan arahan untuk penempatan, promosi, transfer dan kenaikan gaji, informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahannya dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.

- b. Informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahannya dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya dengan judul yang sama oleh judul penelitian penulis. Hal ini dilakukan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan penelitian ini. Adapun penelitian yang di tampilkan berbentuk tabel 2.2 sebagai berikut :

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variable yang di teliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Andre Cahya Putra, Agus Sutarjo/2022/Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Telkom Akses Padang Vol : 4 Nomor : 1	Kepuasan : a. Psikologis b. Sosial c. Fisik d. Finansial Lingkungan : a. Suasana Kerja b. Hubungan dengan rekan kerja c. Fasilitas Kerja	Metode : Kuantitatif Alat Analisa : Regresi Linier Berganda	Variabel epuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang

	Tahun : 2022	<p>Motivasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> Fisiologis Keamanan Social Harga diri Aktualisasi diri <p>Prestasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Jangka Waktu Efektivitas Biaya 		berdasarkan dengan uji determinasi nilai yaitu 0,970 / 97,0%
2	<p>Ruslan / 2021 / Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening atas Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan</p> <p>Vol : 15</p> <p>Nomor : 2</p> <p>Tahun : 2021</p>	<p>Kepuasan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kondisi Kerja yang mendukung Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan Kesempatan untuk berkembang <p>Disiplin :</p> <ol style="list-style-type: none"> Ketepatan Waktu Pemanfaatan Sarana Tanggung jawab yang tinggi Ketaatan terhadap aturan kantor <p>Lingkungan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Lingkungan Kerja Fisik 	<p>Metode :</p> <p>Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja</p>

		<p>b. Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <p>Prestasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kesetiaan b. Kejujuran c. Kedisiplinan d. Kreativitas e. Kerjasama f. Kepemimpinan g. Kepribadian h. Prakarsa i. Kecakapan dan tanggung jawab 		
3	<p>Edy Suryanto, Leonardo Budi Hasiolan, Azis Fathoni / 2015 / Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada C.V. JM Jaya Motor Semarang</p> <p>Vol : 1 Nomor : 1 Tahun : 2015</p>	<p>Kepuasan :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Persepsi Karyawan terhadap gaji b. Persepsi Karyawan terhadap pekerjaannya c. Persepsi Karyawan terhadap teman kerja d. Persepsi Karyawan terhadap fasilitas e. Persepsi Karyawan terhadap promosi jabatan <p>Disiplin :</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat analisa : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif signifikan dari variabel pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> a. Ketaatan pada peraturan b. Kepatuhan terhadap pimpinan c. Presensi Kehadiran d. Ketepatan penyelesaian tugas e. Kesiediaan menyelesaikan tugas tambahan <p>Prestasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Ketepatan Waktu d. Sikap e. Ketangguhan 		
4	<p>Selvia Edi Yanti / 2020 / Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pemberian Motivasi Terhadap Prestasi Kerja di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Khusus Tarakan</p> <p>Tahun : 2020</p>	<p>Kepuasan :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pekerjaan b. Upah c. Promosi d. Pengawas e. Rekan Kerja <p>Lingkungan :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Keamanan Kerja b. Kecocokan Kerja c. Jaminan Keamanan d. Kebebasan Karyawan 	<p>Metode :</p> <p>Kuantitatif</p> <p>Alat analisis :</p> <p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif</p>

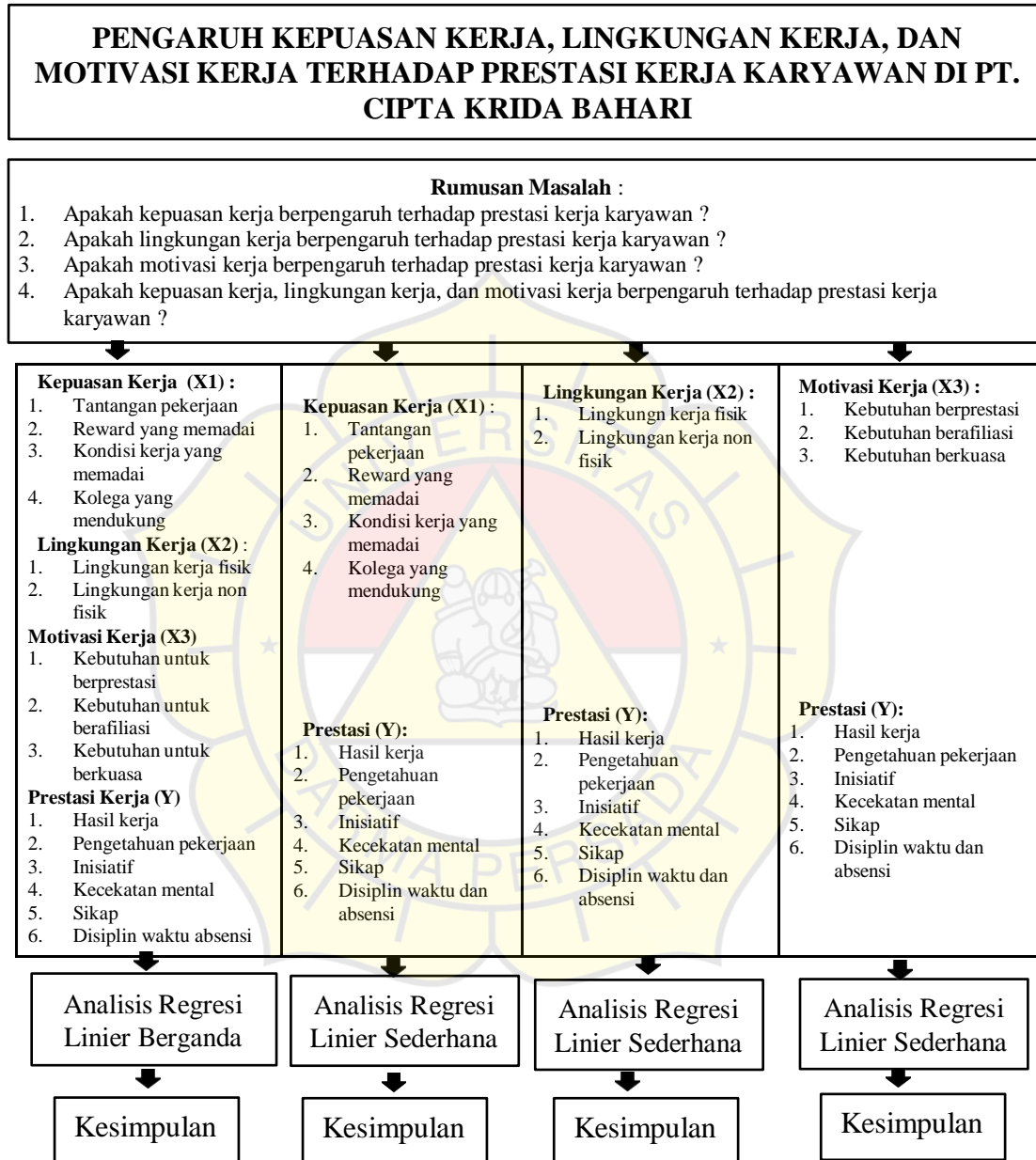
		<ul style="list-style-type: none"> e. Hubungan Karyawan dengan Atasan f. Hubungan dengan karyawan lain <p>Motivasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Arah Perilaku b. Tingkat Usaha c. Tingkat Kegigihan <p>Prestasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Hasil Kerja b. Pengetahuan pekerjaan c. Inisiatif d. Kecakapan mental e. Sikap f. Disiplin waktu dan absensi 		
5	<p>Mohd. Kurniawan DP / 2021 / Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PD.Kopi 666 Semendo Palembang</p> <p>Vol :1 Nomer :1 Tahun : 2021</p>	<p>Kepuasan :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kompensasi b. Kondisi Kerja c. System Administrasi <p>Motivasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Fisiologi b. Keamanan c. Sosial d. Penghargaan dan Aktualisasi diri <p>Prestasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas Kerja 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat analisis : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Secara simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja dan signifikan</p>

		<ul style="list-style-type: none"> b. Kuantitas Kerja c. Hubungan Kerja d. Kepemimpinan e. Kehati-hatian f. Pengetahuan g. Kerajinan h. Kesetiaan i. Keandalan Kerja j. Inisiatif 		
--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2015:60) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Lebih lanjut Sugiyono menjelaskan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kepuasan kerja memiliki peran yang penting dalam sumber daya manusia maupun dalam penilaian prestasi kerja. Kepuasan itu sendiri memberikan dampak yang sangat positif terhadap karyawan maupun instansi. Kepuasan yang telah didapat oleh karyawan akan membuat karyawan memiliki rasa puas oleh apa yang telah dicapai dalam pekerjaannya. Apabila karyawan sudah merasa puas atas apa yang telah dicapai maka akan meningkatkan prestasi kerja, dalam mendukung kepuasan kerja maka harus terciptanya lingkungan non fisik yang dimana adanya hubungan antara atasan dan bawahan. Kemudian adanya motivasi kerja yang tertanam dalam diri karyawan akan memberikan penilaian prestasi kerja tersendiri bagi karyawan

untuk bisa mengembangkan diri karyawan. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan melalui gambar 2.1 :



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu, maka penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y) PT. Cipta Krida Bahari ?

Ho : Tidak ada berpengaruh antara kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y) PT. Cipta Krida Bahari

Ha : Ada pengaruh antara kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Cipta Krida Bahari

2. Pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y) PT. Cipta Krida Bahari ?

Ho : Tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Cipta Krida Bahari

Ha : Ada pengaruh antara kepuasan kerja (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Cipta Krida Bahari

3. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) PT. Cipta Krida Bahari ?

Ho : Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Cipta Krida Bahari

Ha : Ada pengaruh antara Lingkungan kerja (X2) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) PT. Cipta Krida Bahari

4. Pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap Prestasi kerja (Y) PT. Cipta Krida Bahari ?

Ho : Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja (X3) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) PT. Cipta Krida Bahari

Ha : Ada pengaruh antara motivasi kerja (X3) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) PT. Cipta Krida Bahari

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:42) paradigma penelitian merupakan 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 yang akan digunakan. Paradigma nantinya dibuat berupa gambar yang saling berhubungan sehingga akhirnya membentuk sebuah pola pikir untuk melakukan penelitian. Berikut bentuk gambar paradigma penelitian keterkaitan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dan juga parsial yaitu gambar 2.2 sebagai berikut :



Keterangan :

→ : secara **Simultan**

→ : secara **Parsial**

Sumber di olah peneliti

Gambar 2.2

Paradigma Penelitian