

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessier (2018:4). Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, mengevaluasi, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan dan masalah keadilan. Selanjutnya, MSDM didefinisikan sebagai kumpulan pengetahuan yang mengajarkan bagaimana mengelola karyawan dalam suatu organisasi, bagaimana menciptakan pekerjaan dan tim, bagaimana mengembangkan karyawan dengan keterampilan khusus, dan bagaimana mengidentifikasi dan memberi penghargaan kepada karyawan atas kontribusinya mereka kepada organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemberhentian hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan. Kasmir (2016:6).

Sendangkan menurut Hasibuan (2020:10). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu pengetahuan dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan bisnis, karyawan dan masyarakat.

Sendangkan menurut Supomo dan Nurhayati (2018:6). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari planing, organisasi, *leading and controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer penilaian kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produksi dari SDM organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Sedangkan dapat di simpulkan dari beberapa pendapat diatas bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efesien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan pengembangan kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Hasibuan (2020:21-23).

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planing*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan kepegawaian. Program kepegawaian meliputi organisasi, manajemen, kontrol, akusisi, pengembangan, kompensasi, intergrasi, retensi disiplin dan penghentian karyawan, program kepegawaian yang baik akan membantu mencapai tujuan bisnis, karyawan dan perusahaan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integritas dan kordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanyalah alat untuk mencapai tujuan, dengan orgaisasi yang baik membantu untuk mencapai tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan untuk membantu tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah memantau aktivitas seluruh karyawan agar sesuai dengan peraturan perusahaan dan bekerja

sesuai rencana. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan tindakan korektif dan rencana perbaikan dilakukan pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan kerja dan pemeliharaan lingkungan kerja.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientas, dan induksi buat menerima karyawan yang sinkron menggunakan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, toritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan traning. Pendidikan dan traning yang diberikan wajib sinkron menggunakan kebutuhan pekerjaan masa sekarang juga dan masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah balas jasa langsung (*direct*) tidak langsung (*indirect*), uang atau barang pada karyawan menjadi imbalan jasa yang diberikan pada perusahaan. Prinsip kompensasi merupakan adil dan layak. Adil diartikan sinkron menggunakan kerjanya. Layak diartikan bisa memenuhi kebutuhan utama dan berpendoman dalam batas upah minimum pemerintah dan menurut internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah aktivitas buat mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, supaya terciptanya kalaborasi yang harmonis dan saling menguntungkan perusahaan memperoleh laba, karyawan memenuhi kebutuhan berdasarkan output perkerjaan. Pengintegrasian adalah hal krusial dan sulit pada MSDM antara mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan yang di rancang untuk mempertahankan atau miningkatkan tuntutan fisik, mental dan loyalitas karyawan, sehingga mereka dapat terus bekerja sama sampai pension, konsintensi dan eksternal.

j. Kedisiplinan

Disiplin merupakan fungsi SDM dan kunci untuk mencapai tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (pemisahan) adalah pemutusan hubungan kerja seorang pegawai suatu perusahaan.pemecatan ini disebabkan oleh kehendak karayanan, harapan perusahaan. Pelanggaran kontrak dan hal-hal lain. Rilis ini diatur Undang-undang No.12 tahun 1964.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018:11). Menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat yaitu:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial dari manajemen sumber daya manusia adalah bahwa organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis atas integritas dan tantangan masyarakat sambil meminimalkan dampak negative.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah tujuan formal yang digunakan untuk membantu organisasi mencapai tujuan mereka.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan yang ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan individu adalah tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau bisnis yang ingin mereka capai melalui aktivitas mereka di dalam organisasi.

2.1.2 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sekumpul kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan, buat menjadi

wahana pada rangka meyakinkan yang pada pimpinan supaya mereka mau dan bisa melaksanakan tugas-tugas yang dibedakan kepadanya, dengan penuh semangat, tedapat kegembiraan batin dan tidak terpaksa.

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Menurut Amstrong (2016:4). Kepemimpinan adalah proses membuat seseorang untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan menurut Griffin dalam Fahmi (2016:122). Kepemimpinan adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan, pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin. Dan menurut Fahmi (2016:122). Kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komphensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Hasibuan (2020:170). Kepemimpinan adalah cara setiap pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya, sehingga mereka siap bekerja sama dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Ada kepemimpinan yang berbeda yang cocok dalam situasi tertentu, tetapi mungkin tidak cocok dalam situasi dan kondisi lainnya.

2. Faktor - Faktor Kepemimpinan

Reitz (2017:2). Dalam melakukan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pemimpin yaitu:

- a. Kepribadian (*personality Leadership*) pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin , hal ini mencakup nilai-nilai pilihan akan gaya kepemimpinan
- b. Harapan dan perilaku atasan
- c. Karakteristik harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap kepemimpinan
- d. Kebutuhan tugas bahwa juga akan mempengaruhi kepemimpinan
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahannya
- f. Harapan dan perilaku rekan

3. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau instansi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan diluar situasi. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang di kemukakan oleh Rivai (2017:34) yaitu:

- a. Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat

dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, yang mengharuskan berkomunikasi dengan orang-orang yang dipimpin yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi memperoleh masukan berupa balik *feedback* untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

c. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain serta keikutsertaan pemimpin.

d. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima

delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, prestasi, dan aspirasi.

e. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahaan, kordinasi, dan pengawasan.

4. Dimensi Kepemimpinan

Berikut ini adalah indikator kepemimpinan menurut Hamzah B. uno (2019:58) adalah sebagai berikut:

a. Berinovasi

Pemimpin berinovasi dan berkeaktifitas dalam proses kerja untuk meningkatkan efektifitas kerja. Proses menjadi saran bagi seorang pemimpin untuk berkembang dan berkontribusi memajukan perusahaan.

b. Memberi inspirasi

Memberi inspirasi yaitu pemimpin mengagambarkan masa depan organisasi atau memaparkan rencana dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan kepada bawahan, Selain itu, pimmpina juga membantu orang lain atau pegawai dalam upaya pencapai tujuan.

c. Memungkinkan orang lain untuk bertindak

Memungkinkan orang lain untuk bertindak merupakan tindakan pimpinan untuk menciptakan kerja sama antara dirinya dengan pegawai dengan pegawai lainnya. Pimpinan yang memberikan celah untuk orang lain bertindak bisa mempaerkuat pegawainya dalam melakukan pekerjaan.

d. Memberikan model pemecahan

Membuat model pemecahan yaitu pimpinan bersifat solutif atau memberikan solusi ketika organisasi atau bawahan sedang memiliki permasalahan. Pimpinan dapat memberikan contoh kepada bawahan dalam memecahkan masalah disertai memberikan rencana keberhasilan kecil apabila masalah tersebut dapat diselesaikan.

e. Memberikan semangat

Memberikan semangat merupakan sikap pimpinan memungkinkan kontribusi individu dengan pujian dan sebagai salah satu bentuk motivasi dan dukungan semangat terhadap bawahan untuk meningkatkan kinerja. Pimpinan juga perlu merayakan prestasi kerja apabila tujuan yang ditentukan telah tercapai.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Edwin B Flippo dalam Hasibuan (2020:143). Mengumumkan bahwa motivasi adalah keterampilan yang membuat karyawan dan

organisasi mau bekerja dengan sukses, Sehingga keinginan karyawan dan tujuan organisasi tercapai secara bersama.

Menurut Mangkunegara (2019:61). Motivasi merupakan kondisi atau *energy* yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi suatu perusahaan.

Menurut Sutrisno (2019:109). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, faktor pendorong tersebut pada umumnya adalah serta keinginan orang tersebut.

Berdasarkan pengertian motivasi diatas penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak, keinginan, kemauan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuannya. Dengan memberikan motivasi yang tepat , maka karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan meraka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, maka kepentingan-kepentingan pribadi akan tercapai dan terpenuhi.

2. Faktor - faktor Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019:116). Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor tersebut dapat di bedakan atas faktor *intern* dan yang berasal dari karyawan.

a. Faktor *Intern*

Faktor *intern* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan, untuk:

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai
- b) Pekerjaan yang aman dan nyaman
- c) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan kegiatan untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau berkerja disebabkan adanya keinginan untuk dapat diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang lain mengeluarkan

uangnya, dan untuk memperoleh uang itupun harus bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi hal-hal:

- a) Adanya hubungan kerja harmonis dan kompak
- b) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala tentu sebelumnya si-pemilih telah melihat dan menyelesaikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja.

b. Faktor *Extern*

Faktor *ekstern* juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor *estern* antara lain:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencayahaan, ketenangan

termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber pengasilan utama bagi para karyawan untuk menghindari dari keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisor yang baik

Peran supervisor dalam pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisor sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status dan tanggung jawab atau kedudukan jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam pekerjaan. Dengan menduduki jabatan seseorang merasa dirinya akan

dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

3. Dimensi Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja pada penelitian ini menurut Mangkunegara (2017:76). sebagai berikut:

a. *Need For Achievement*

Ada beberapa orang yang memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih mengejar prestasi pribadi dari pada imbalan terhadap keberhasilan. Mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien jika di bandingkan dengan hasil sebelumnya. Ciri-ciri:

- 1) Tanggung jawab memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap kinerja.
- 2) Prestasi kerja melakukan sesuatu pekerjaan dengan sebaik baiknya.
- 3) Peluang untuk maju keinginan untuk mendapatkan upah yang adil sesuai pekerjaan.
- 4) Pengakuan atas kinerja keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5) Pekerjaan yang menantang keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan dibidangnya.

b. *Need For Power*

Adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain dan memiliki dampak terhadap orang lain. Ciri-ciri:

- 1) Menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pimpinan.
- 2) Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi dimanapun dia berada.
- 3) Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan *prestise*.
- 4) Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

c. *Need For Affiliation*

Kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam kehidupannya atau hubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini akan mengarahkan tingkah laku individu untuk melakukan hubungan yang akrab dengan orang lain. Orang-orang dengan *need affiliation* yang tinggi ialah orang yang berusaha mendapatkan persahabatan.

Ciri-ciri:

- 1) Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaan pribadi pada segi tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan tersebut.
- 2) Melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana yang lebih kooperatif.

- 3) Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain.
- 4) Lebih suka dengan orang lain dari pada sendirian.
- 5) Selalu berusaha menghindari konflik.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu dari faktor yang sangat penting dalam upaya peningkatan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi di perusahaan, lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi tersebut.

Menurut Sedarmayati (2016:26). Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang ada disekitar tempat kerja, lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi karyawan.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan atau instansi sangat penting di pertimbangkan oleh manajemen karena lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap efisiensi kerja di perusahaan menentukan aspek-aspek yang membentuk lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2016:26). Menyakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua), yaitu:

a. Kingkungan kerja fisik

Menurut Sudarmayanti (2016:26). Menyatakan bahwa, “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya).

2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kamtor, pabrik, sekolah, kota, system jalan raya dan lain-lain). Lingkungan perantara, bisa juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya; Pencahayaan, suhu udara, tataruang, kebisingan, ruang gerak, keamanan, kebersihan dan lain-lain.

3) Pencahayaan

Penerangan atau cahaya merupakan suatu hal yang penting dan hal utama dalam melakukan kegiatan kerja lingkungan kerja tanpa pencahayaan yang baik dan sesuai akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efesiensi kerja yang buruk.

Adapun ciri-ciri penerangan yang baik adalah sebagai berikut.

a) Sinar cahaya yang cukup.

b) Sinar yang tidak berkilau dan menyilaukan.

c) Tidak ada kontras bersih.

d) Warna yang sesuai.

4) Suhu udara

Suhu merupakan variabel yang di dalamnya terdapat perbedaan individu yang besar, suhu memegang peranan penting dalam lingkungan kerja. Terutama bagaimana tubuh manusia berusaha mempertahankan suhu ideal, suhu atau udara harus di anggap sebagai dapat mempengaruhi suhu tubuh karyawan di tempat kerja. Suhu ideal yang digunakan di kantor adalah 23-24 *celcius* dari suhu luar. Suhu udara nyaman bagi pekerja adalah 26,6 *celcius* dengan nilai kelembaban 45%.

5) Tata ruang

Kelancaran aktivitas kerja, kepuasan karyawan yang tinggi, klien (tamu) sangat bergantung pada tata ruang kantor, semakin baik tata ruang maka semakin aman dan nyaman masyarakat bekerja. Serta semangat kerja dapat di tingkatkan. Oleh karena itu, ruang kantor harus di lengkapi dan selalu menjadi perhatian pengelola kantor.

6) Tingkat kebisingan

Kebisingan menurut keputusan Menteri kesehatan Republik Indonesia nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah munculnya suara-suara yang tidak diinginkan yang mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara untuk menghilangkan

tersebut yaitu dengan cara meredam, menyekat, relokasi. Pemeliharaan menanam pohon dan lain-lain. Berdasarkan peranturan tersebut, tingkat kebisingan pada nilai ambang batas untuk pekerja dengan waktu kerja harian 8 jam adalah 85 dB.

7) Ruang gerak

Ruang gerak yaitu area dimana pekerja dapat bekerja dengan tempat yang cukup untuk melakukan pekerjaan atau tugas.

8) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan. Keamanan di sini dipahami sebagai keamanan yang dapat diintegrasikan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika tempat kerja tidak aman, karyawan akan menjadi gelisah, tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya, dan semangat kerja karyawan akan turun.

9) Kebersihan

Kebersihan merupakan lingkungan kerja yang bersih yang akan menciptakan lingkungan yang sehat, oleh karena itu setiap organisasi harus selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia. Baik mengenai sifat dan tingkah lakunya. Kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan, lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa:

- 1) Hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal).

Hubungan antara karyawan dan atasan sikap atasan terhadap bawahan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap ramah, saling menghormati dan menghargai kebutuhan untuk berprestasi.

- 2) Hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal).

Hubungan kerja antara karyawan sangat diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Terutama bagi karyawan yang bekerja dalam kelompok. Jika ada konflik, suasana kerja menjadi buram dan merusak moral karyawan. Hubungan kerja yang baik antara seorang karyawan, dimana mereka bekerja sama atau saling membantu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pakar manajemen memberikan berbagai interpretasi atas kinerja ini berdasarkan perspetif masing-masing dan juga berdasarakan pengalaman kerja yang meraka jalani dan rasakan secara langsung. Menurut Bintoro (2017:106). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bintoro (2017:106). Mengatakan kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Desseler (2017:106). Mengatakan kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan atara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Fasilitas Kantor.

Merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.

a. Lingkungan kerja

Merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja meraka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan tempeatur udara yang sesuai dengan ruangan kerja karyawan.

b. Prioritas kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika diberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan *timeline* yang sudah ditentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan penting yang harus diberikan kepada karyawan, maka perusahaan harus menggeser *deadline* pekerjaan sebelumnya di kerjakan, supaya karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

c. *Supportive Boss*

Sebagai atasan yang baik harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting, ajak mereka untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang dikerjakan.

d. Bonus

Sebagai besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana atau pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus.

2. Faktor - faktor Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2017:153). Mengungkapkan kinerja yaitu faktor disiplin individu dan lingkungan kerja, faktor-faktor individu yang di maksud adalah:

- a. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Ablities* yaitu sifat-sifat personal yang di perlukan untuk melaksanakan suatu tugasnya.

Pada umumnya orang percaya bahwa kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, diantaranya ialah kemampuan minat seseorang pekerja, kejelasan penerimaan atas penjelasan peranan seseorang pekerja, kejelasan penerimaan atas penjelasan peranan seseorang pekerja dan tingkat motivasi kerja. Walaupun setiap faktor memiliki arti kegunaan masing-masing bagi penentuan kinerja, Tetapi pada dasarnya kombinasi ketiga faktor itu sangat menentukan suatu kinerja dari setiap karyawan.

3. Dimensi Kinerja Karyawan

Bangun (2017:233). Menegaskan bahwa, dalam evaluasi kinerja karyawan, standar ketenagakerjaan harus di ukur dan dipahami dengan baik berdasarkan:

- a. Jumlah pekerjaan

Hal ini menunjukkan banyaknya pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi tolak ukur pekerjaan tersebut. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda, sehingga karyawan perlu memenuhi persyaratan tersebut, baik dari segi pengetahuan mampu keterampilan yang sesuai.

b. Kualitas pekerjaan

Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus memadai oleh karyawan, untuk dapat melakukannya sesuai dengan standar yang dibuat oleh perusahaan.

c. Ketetapan Waktu

Beberapa pekerjaan bergantung pada pekerjaan lainnya, Jadi beberapa jenis pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu. Jika pekerjaan disuatu bagian tidak selesai tepat waktu, maka akan menghambat pekerja di bagian lain, sehingga mempengaruhi kualitas dan kualitas pekerjaan.

d. Kehadiran

Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat partisipasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

e. Kemampuan kerja sama

Kinerja karyawan dapat diukur dari kemampuan untuk bekerja dengan rekan kerja lainnya, karena untuk beberapa jenis pekerjaan memerlukan dua atau lebih karyawan untuk menyelesaikannya, yang membutuhkan kerja sama antara karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan teori yang telah diuraikan diatas, maka penelitian di berikan gambaran tentang penelitian-penelitian

sebelumnya yang dilakukan terhadap indikator kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam tabel 2.1 di bawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	M.Liyin/2021/Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Peternakan di Kid Sembada ISSN: 254-9380 ISSN: 2549-2322	Gaya kepemimpinan: a. Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan memotivasi b. Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan bawahan c. Tanggung Jawab d. Kemampuan mengendalikan emosioanal Lingkungan Kerja: a. Pencahayaan di ruang kerja b. Sirkulasi udara di ruang kerja c. Kebisingan d. Pengaruh warna e. Fasilitas Produktivitas: a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil yang	Metode penelitian ini Kuantitatif alat analisis Linier sederhana Alat Analisis: Regresi linear Berganda, Regresi Linear Sederhana	Hasil Penelitian ini bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perternakan di kudsembada

No	Nama Peneliti/ Tahun Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		dicapai c. Semangat kerja d. Pengembangan diri e. Mutu Efisiensi		
2.	Rina Loliyana /2021/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Asuransi	Kepemimpinan: a. Kemampuan pengambilan keputusan b. Kemampuan memotivasi c. Kemampuan komunikasi d. Tanggung jawab e. Mengendalikan emosi Motivasi kerja: a. Semangat kerja b. Inisiatif dan kreatif c. Rasa tanggung jawab Kinerja karyawan: Pemahaman atas tugas pokok dan fungsi a. Inovasi b. Kecepatan kerja c. Keakuratan kerja Kerja sama	Metode Kuantitatif menggunakan kuesioner alat analisis Linier sederhana Alat Analisis: Regresi linear Berganda, Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian ini bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan
3.	Eka Fitri Ramadhani,	Kepemimpinan: a. Ikatan saling	Metode penelitian	Hasil penelitian ini

No	Nama Peneliti/ Tahun Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Efendi Siregar, Dan Pristiyono /2021/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Master Rantausprpat	<p>mempercayai</p> <p>b. Penghargaan ide bawahan</p> <p>c. Meperhitungka n perasaan pada bawahan</p> <p>d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi parabawahan</p> <p>e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan</p> <p>f. Memperhitungk an faktor kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan pada bawahannya Pengakuan atas status para bawan secara tepat dan professional</p> <p>Motivasi kerja:</p> <p>a. Arah perilaku (<i>Direction of Behavior</i>)</p> <p>b. Tingkat usaha (<i>Level of Effort</i>)</p> <p>c. Tingkat kegigihan</p>	ini Kuantitatif Tekni analisis data Analisis deskriptis ,analisi regresi linear berganda	bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti/ Tahun Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		<p><i>(Level of Persistence)</i></p> <p>Disiplin kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Taat terhadap aturan waktu b. Taat terhadap peraturan perusahaan c. Taat terhadap aturan perilaku dalam kerja d. Taat terhadap peraturan lainnya <p>diperusahaan</p> <p>Kinerja karyawan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian 		
4.	Nurul Auni Lubis/2021/Pengaruh Kepemimpinan, Kopensasi dan Lingkungan kerja Pada PTBank Muamalat Indonesia, TBK	<p>Kepemimpinan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Sifat b. Kebiasaan c. Tempramen d. Watak e. Kepribadian <p>Kopensansi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Tingkat Pembayaran b. Metode pembayaran c. Kontrol pembayaran <p>Lingkungan Kerja:</p>	<p>Metode penelitian ini Kuantitatif alat analisis Linier sederhana</p> <p>Alat Analisis: Regresi linear Berganda,</p>	<p>Hasil penelitian ini secara parsial variabel kopensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan Kepemimpinan</p>

No	Nama Peneliti/ Tahun Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		a. Cahaya b. Kebisingan c. Suhu udara d. Ruang gerak e. Pewarnaan f. Keamanan Kepuasan Kerja: Sifat Pekerjaan yang dilakukan a. Pengawasan dari atasan b. Gaji yang diterima c. Peluang untuk promosi d. Hubungan dengan sesama karyawan	Regresi Linear Sederhana	berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan
5.	Nurinawati Kurnianingsih /2021/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan <i>Talent Managemen</i> Terhadap Pengembangan Kinerja Karyawan Di Bprs Suriyah Kcp Kroya	Gaya kepemimpinan: a. Keterampilan a. Sikap b. Srategi Motivasi : a. Kebutuhan b. Pendorong c. Tujuan TelenManajemen: a. Kualitas b. Produktivitas c. Kapabilitas Pengembangan Kinerja karyawan: a. Kualitas kerja b. Sistem kerja Pemahaman	Metode Penelitian ini berupa angka- angka dianalisis mengguna kan pendekata n statistik Metode Kuantitatif alat analisis Linier sederhana Alat	Hasil penelitian ini bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan <i>Talen Managent</i>

No	Nama Peneliti/ Tahun Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		terhadap tugas	Analisis: Regresi linear Berganda, Regresi Linear Sederhana	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karayawan
6.	Manik, S., dan megawai/2018/P engaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan	Budaya Organisasi: a. Stabilitas b. Orientasi pada manusia c. Orientasi pada hasil Semangat Kerja: a. Kerja sama b. Disiplin c. Gairah kerja	Metode yang di gunakan dala penelitian ini adalah metode Kuantitatif teknik analisis data regrsi linier Berganda	Hasil penelitian ini bahwa system rekrutmen pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

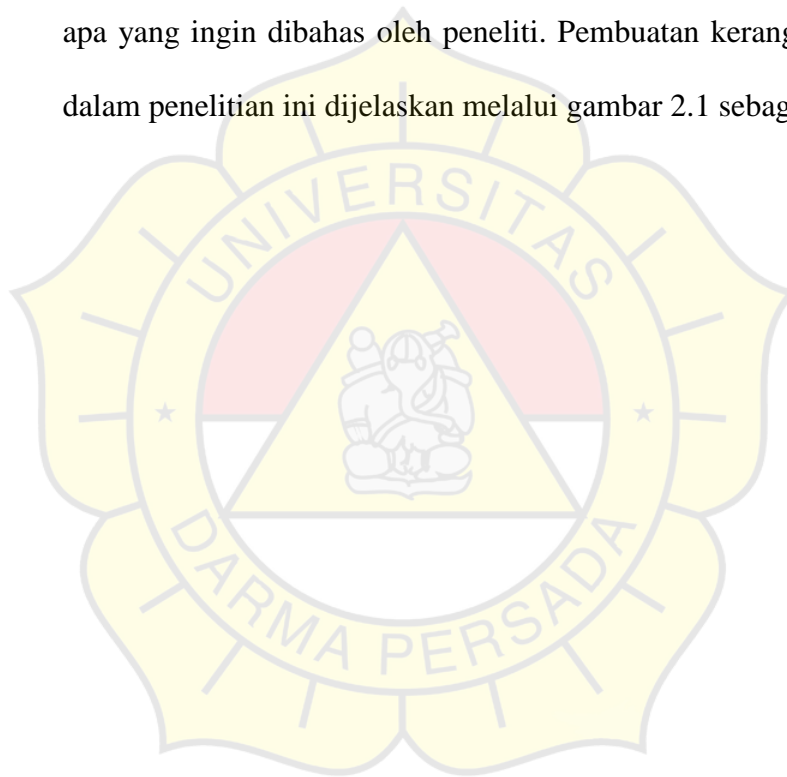
Sumber: Data diolah oleh penulis

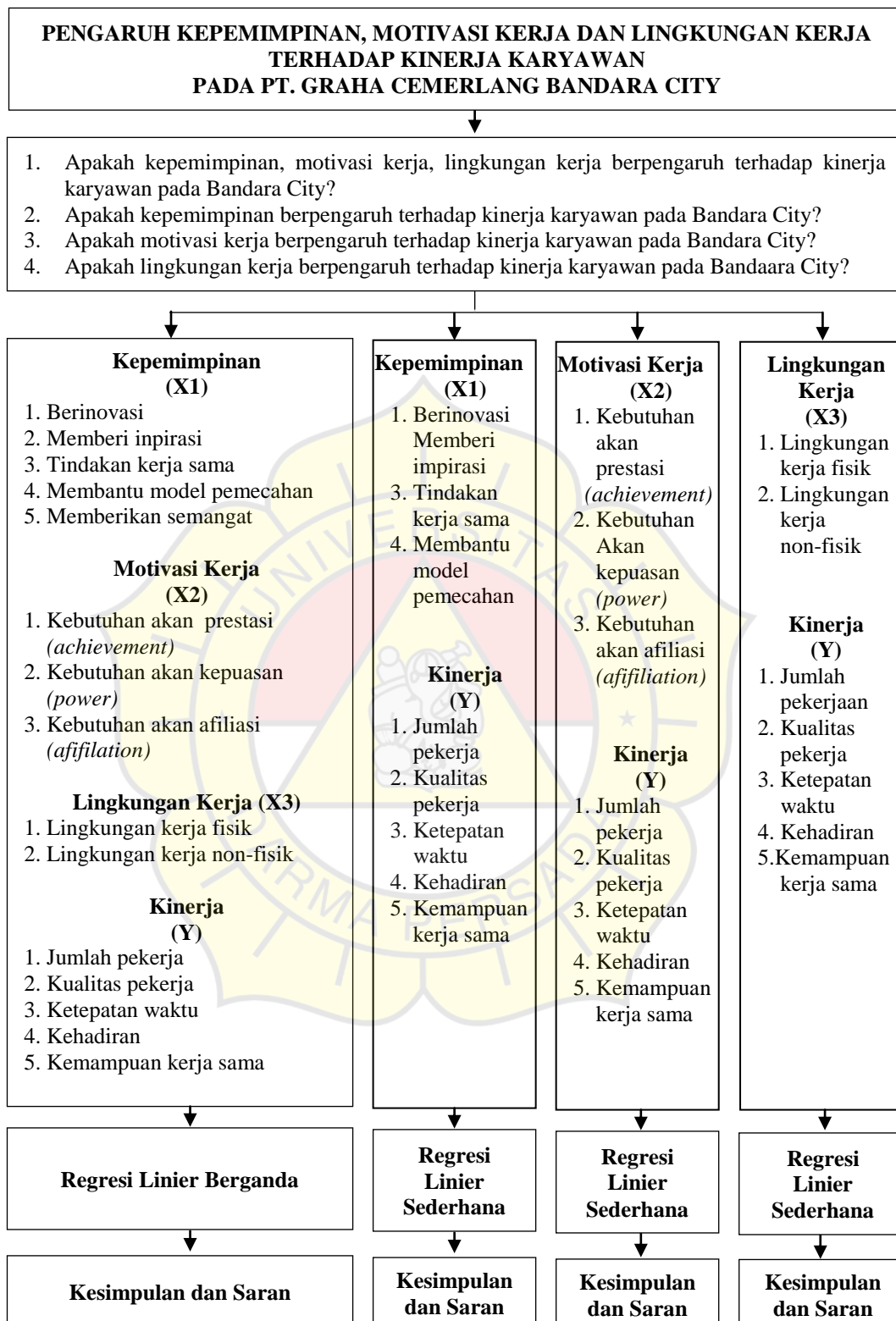
2.1.7 Kerangka Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:93). Kerangka berpikir merupakan metode konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan di antara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Adapun masalah yang dianggap penting ini adalah kinerja karyawan. Judul penelitian ini adalah “Pengaruh

kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bandara City”.

Dalam penelitian yang dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bandara City maka disusun suatu kerangka pemikiran dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari apa yang ingin dibahas oleh peneliti. Pembuatan kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan melalui gambar 2.1 sebagai berikut:





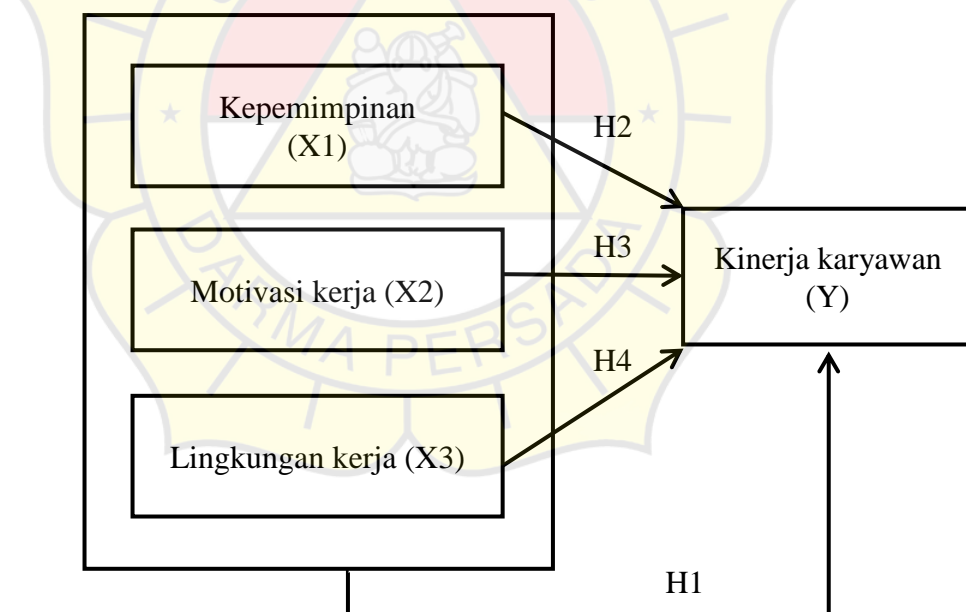
Sumber :Data diolah oleh Penulis

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.1.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Ghozali (2016:97). Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. hipotesis di rumuskan atas dasar kerangka pikiran yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan teori yang telah di uraikan perumusan masalah serta penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan pada Gambar 2.2 dibawah ini:



Sumber: Data diolah oleh Penulis

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Pada gambar paradigma penelitian 2.2 diatas menjelaskan mengenai antara hubungan variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Terlihat antara hubungan variabel kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Secara silmultan menggunakan rumus persamaan regresi $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$. Sedangkan secara parsial menggunakan rumus persamaan regresi $Y = a + bX$.

- H1 : Kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bandara City ?
- H2 : Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bandara City ?
- H3 : Motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bandara City ?
- H4 : Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan pada Bandara City ?

Berdasarkan uraian gambar paradigma penelitian diatas, maka hipotesis dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bandara City ?
- Ho : Kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan

kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bandara City.

Ha : Kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap lingkungan kerja (Y) pada Bandara City.

2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bandara City ?

Ho : Kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bandara City.

Ha : Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bandara City

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bandara City ?

Ho : Motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bandara City.

Ha : Motivasi kerja (X_2) berpengaruh Terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bandara City ?

4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bandara City ?

Ho : Lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bandara City.

Ha : Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bandara City.