

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. SDM (man power) ialah tenagakerja yang hidup yang terlibat didalam suatu organisasi perusahaan. Sementara manajemen SDM dapat diartikan kibijakan dan praktek untuk mengelola aspek “manusia” dalam sebuah jabatan manejerial, termasuk di dalamnya merekrut, menseleksi, melatih, memberi imbalan, menilai kinerja karyawan, dan memelihara serta serta mempertahankan karyawan, Ike R (2008).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengarahan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Eri Susan (2019), Fungsi Manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Fungsi Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif

serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu

terwujudnya tujuan. Perencanaan dengan menetapkan program kepegawaian.

- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.
- c. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dalam membantu tercapainya suatu tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
- e. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan ialah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak

langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum

pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

- h. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- j. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial.
- k. Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir,

pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No.12 tahun 1964.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini,

produktifitas diartikan sebagai hasil produksi (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.

Ada lima macam tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Cushway, kelima macam tersebut meliputi :

- a. Membuat Kebijakan dan Pertimbangan, kebijakan dan pertimbangan sangat penting didalam manajemen sumber daya manusia yang mana semua ini berfungsi untuk membuat perusahaan mempunyai karyawan atau pekerja dengan motivasi kerja yang tinggi. Sehingga bagian yang turun tangan harus dipertimbangkan secara baik oleh atasan.
- b. Membantu Perusahaan Dalam Mencapai Tujuan, bagian yang bertanggung jawab dalam mengimplementasikan ataupun prosedur yang telah ditetapkan terhadap sumber daya manusia, baik dari

perencanaan hingga penerapan.

- c. Memberi Dukungan, dukungan pada perusahaan ini dapat dilaksanakan dari bersama-sama. Dukungan ini sangat berguna baik dari segi manajer maupun karyawan untuk hubungan yang lebih baik.
- d. Menyelesaikan Masalah, perencanaan yang baik dapat menyelesaikan masalah maupun krisis yang dating ataupun krisis yang mempunyai resiko negative bagi semua pekerja
- e. Media Komunikasi Terbaik, manajemen yang baik seperti berkomunikasi dapat berhubungan antara pekerja dan pekerja, pekerja dan manajer, ataupun sebaliknya. Maka dalam hal ini harus ada manajemen yang digunakan untuk penyampaian pendapat. Agar tujuan manajemen sumber daya manusia dapat tercapai, maka dalam suatu perusahaan diperlukan adanya hubungan yang bagus baik dari pimpinan, kepala bagian, produksi ataupun tenaga kerja lainnya.

4. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Pentingnya manajemen sumber daya manusia menurut (Abdullah,2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dari sudut makro, bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang penting yang dimiliki oleh suatu organisasi mulai dari level makro (negara) bahkan internasional hingga level mikro. Sumber daya manusia yang terdidik, terampil, cakap, disiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisik/mental, setia pada cita-cita dan organisasi, akan

sangat berpengaruh positif pada keberhasilan dan kemajuan organisasi. Jadi, manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara tentang bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbin dalam Hutama dkk (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sifat dari individu dalam menghadapi pekerjaan

serta menanggapi perbedaan antara ganjaran akan diterima berdasarkan buruk atau baiknya pekerjaan yang dilakukan.

Sustrisno (2017) menjelaskan bahwa pada hakekatnya, kepuasan kerja dapat dikenali dengan dilihatnya perasaan yang diungkapkan baik itu dengan berwat sedih atau senang. Seorang karyawan dalam menekuni pekerjaannya dan menyikapi apa yang telah dimulai dapat dilihat dari ketekunan yang ditawarkan dan diperlihatkannya. Colquitt (2015) menggambarkan kepuasan kerja sebagai keadaan keadaan emosional berupa perasaan yang dihasilkan dari evaluasi dan keahlian kerja dari tiap masing-masing individu. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mengalami perasaan positif ketika memikirkan dan bahkan

pada saat mengerjakannya.

Dengan kata lain, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya, sedangkan kebalikannya yaitu ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak lagi menyenangkan sehingga dapat menghalangi prospek kerja dan penurunan kinerja yang dilakukannya.

Berdasarkan definisi dari beberapa pemuka di atas maka dapat dimerti dan peneliti menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencitai pekerjaannya sehingga seterusnya memberikan kesan yang begitu positif pada setiap apa yang dikerjakannya. Sikap ini seringkali mencerminkan bagaimana moral kerja, kedisiplinan kerja dan prestasi kerja. Jika telah terbiasa menerapkan cinta pada pekerjaan yang dilakukan maka baik itu diluar pekerjaan sekalipun

kombinasi kesenangan dalam hati seorang karyawan tidak dapat terkikis.

2. Manfaat kepuasan Kerja

Nitisemito (2019) Suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja::

a. Meningkatkan produktivitas

Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat dipastikan memiliki produktivitas yang maksimal dan mampu

meningkatkan dari waktu ke waktu. Bila perusahaan anda mampu menjaga kadar kepuasan kinerja untuk para karyawan, maka bukan tidak mungkin produktivitas seluruh divisi dapat terus meningkat dari hari ke hari.

b. Menumbuhkan sikap loyalitas

Rasa puas karyawan terlahir karena kebutuhan emosional mereka terpenuhi. Lingkungan yang nyaman dan membantu perkembangan seorang pekerja akan membujuk kesenangan untuk bekerja dalam diri. Berangkat dari rasa senang tersebut, seringkali kesetiaan karyawan kian tumbuh. Akibat kedepannya perusahaan akan memiliki karyawan dengan loyalitas terbaik.

c. Menurunnya tingkat ketidakhadiran

Jika terdapat rasa yang tidak nyaman karyawan akan merasa tertekan dan keinginan untuk absen saat bekerja sangat tinggi akibatnya karyawan akan mengajukan begitu banyak alasan agar tidak masuk bekerja. Bila

perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang positif karyawan akan betah dengan sendirinya berada di perusahaan walau dalam waktu yang lama sekalipun.

d. Meningkatnya pelayanan perusahaan pada pelanggan atau klien

Dengan memberikan lingkungan kerja yang kondusif, karyawan tentu dapat lebih kolaboratif. Selain itu kadar kepuasan kerja karyawan kian tumbuh. Dan pada bagian karyawan yang

bekerja pada bagian pelayanan juga akan semakin baik dan pelanggan akan puas atas pelayanan yang ditawarkan.

3. Faktor Kepuasan kerja

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya, (Mangkunegara, 2017). Disisi lain karyawan yang mengalami penurunan kepuasan kerja akan merasa gagal dan menjasi lesu, dan kadang kala tanpa disengaja melakukan kesalahan sehingga menjadi beban bagi perusahaan. Adapun elemen dan faktor yang berkontribusi pada kepuasan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi dan kondisi kerja

Salah satu faktor dari kepuasan kerja adalah kompensasi dan tunjangan yang diberikan nantinya oleh perusahaan kepada karyawan. Seorang karyawan dengan gaji yang baik, intensif, bonus dan perawatan kesehatan yang memadai akan lebih menekankan kebahagiaan dan puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Terjadinya perbandingan pekerjaan seseorang disebabkan oleh fasilitas yang ditawarkan, lingkungan kerja yang tepat

dan keamanan yang terjamin.

b. Keseimbangan kehidupan kerja

Setiap individu yang memimpikan dapat bekerja pada tempat kerja yang baik serta pekerjaan yang dapat memungkinkan mereka menyisakan cukup waktu untuk bersama keluarga dan teman.

Kebijakan yang diberikan seringkali menjadi tolak ukur dari kepuasan kerja (*work life balance*) yang baik akan memastikan kedepannya bahwa karyawan menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga di samping melakukan pekerjaannya.

c. Dihormati dan diakui

Karyawan akan lebih merasa puas akan hasil kerja yang telah dilakukannya pada saat diberikan penghargaan atas kerja kerasnya, dengan sendirinya karyawan akan merasa lebih termotivasi dan menanamkan dalam diri mereka bahwa perusahaan membutuhkan mereka sehingga untuk berlihai-lihai dalam bekerja tidak dibenarkan.

d. Keamanan kerja

Semakin tinggi keinginan perusahaan dalam mempertahankan karyawannya maka dampaknya akan semakin baik pada kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut demikian terjadi karena karyawan percaya sepenuhnya pada perusahaan dan merasa memperoleh keamanan yang begitu nyata dan menjanjikan.

e. Tantangan

Pemberian rotasi pekerjaan memberikan kesempatan pada setiap

karyawan untuk bekerja pada proyek yang baru sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meminimalisir terjadinya kebosanan dan karyawan mengalami tidak puas atas apa yang dikerjakannya.

f. Pertumbuhan karir

Pertumbuhan karir yang begitu menjanjikan dapat membawa karyawan pada tingkat yang lebih tinggi. Hal tersebut membuat karyawan lebih percaya diri atas apa yang telah dikerjakannya sehingga kepuasan kerja yang dimilikinya tidak mengalami penurunan.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Kerja indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator- indikator yang dikembangkan oleh Robbins dan Judge dalam Hertanto (2017) yang meliputi antara lain:

a. Kepuasan terhadap atasan

Karyawan memiliki atasan yang mampu memberikan teknis dan motivasi.

b. Kepuasan terhadap pekerjaan

Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.

c. Kepuasan terhadap imbalan

Di mana karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi itu.

d. Kepuasan terhadap

Rekan kerja Karyawan merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang

mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial

e. Kesempatan promosi

Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

C. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan, dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan kepada karyawan yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang maka akan mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan dan berakibat fatal pada perusahaan itu sendiri.

Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan.

Sedangkan menurut Menurut Sutrisno (2013) lingkungan kerja dapat di artikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan , lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja,

fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan

kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri Susilaningasih (2013).

1. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sarwono (2007) terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

- a. Lingkungan kerja fisik, merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, di antaranya adalah:
 - 1) Tata ruang kerja yang tepat suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapatkan tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.
 - 2) Cahaya dalam ruangan yang tepat cahaya dalam ruangan atau penerangan ruangan kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mereka dapat menunjukkan hasil kerja yang baik.
 - 3) Suhu dan kelembaban udara yang tepat di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup.

- 4) Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, suara yang bunyi bias sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja.
 - 5) Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan.
 - 6) Keamanan kerja karyawan rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik.
- b. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan dan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Semangat kerja karyawan sangat di pengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik misalnya, hubungan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya, apabila hubungan seseorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pemimpin berjalan dengan baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada dilingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun akan semakin meningkat.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu di perhatikan oleh organisasi, keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja, terkadang suatu organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila kedua dilaksanakan secara maksimal, dengan begitu kinerja pegawai bisa lebih maksimal.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sofyan (2013) lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerja ikut menyebabkan kinerja yang buruk serta menjadi lambat.
- b. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- c. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Dengan adanya faktor-faktor tersebut di atas dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang berhubungan dengan jabatannya, dengan kata lain lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000,159) yaitu:

- a. Suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan di dalam bekerja.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Dalam hal ini yang dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

d. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan perusahaan sulit tercapai.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki,

karena terutama dalam jangka Panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Alfian & Dinda (2018) mengemukakan bahwa mengenai kinerja diartikan sebagai hasil dari beberapa tindakan yang dilakukan perusahaan dalam mendukung dan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Kinerja kerja juga merupakan hasil dari serangkaian tindakan yang memiliki hasil nilai berkualitas yang mencapai titik capaian perusahaan. Capaian perusahaan yang dimaksud adalah tugas dan kewajiban yang diterimanya telah selesai.

Kinerja digunakan perusahaan sebagai istilah keluaran hasil kerja dari karyawan. Menurut Bintaro dan Daryanto (2017) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja yang baik dapat memperoleh keuntungan serta kemajuan bagi perusahaan dan karyawan (Esthi, 2020).

Menurut Mangkunegara (2015) istilah kinerja berasal dari kata “prestasi kerja” atau “kinerja aktual” (*actual achievement*) dalam suatu

pekerjaan atau prestasi yang berhasil dicapai seseorang. Kinerja sendiri merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai baik itu secara kualitatif maupun kuantitatif dengan sangat baik oleh seorang karyawan. Disisi lain menurut Husibuan (2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang yang melakukan tugas yang diberikan kedepannya berdasarkan keterampilan, pengalaman dan integritas.

Berdasarkan berbagai pernyataan di atas oleh para pemuka maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah pencapaian pada publik yang secara individual maupun kelompok berhasil dicapai, hal tersebut merupakan prestasi kerja dengan memberikan hasil dan kualitas yang sesuai dengan keinginan perusahaan dan tentunya menghasilkan profit pendapatan dalam jangka waktu sebentar maupun berkepanjangan.

2. Tujuan kinerja karyawan

Edison et. al. (2016) menyatakan bahwa tujuan penilain kinerja bisa dikategorikan sebagai sifat evaluasi dan perkembangan yang sifatnya harus segera diselesaikan. Berikut adalah beberapa hasil penilaian sebagai tujuan dari kinerja:

- a. Digunakan sebagai hasil penilaian dasar untuk memberi kompensasi.
- b. Digunakan sebagai penilaian *staffing decision*.
- c. Digunakan sebagai dasar melakukan evaluasi sistem seleksi kerja.
- d. Prestasi nyata yang diraih individu adalah dasar prestasi kerja organisasi sehingga pihak manajemen memperoleh tuntutan untuk

mampu memahami perilaku setiap individu. Prestasi individu seringkali dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terlibat dalam organisasi atau perusahaan.

- e. Kelemahan individu yang menjadi penghambat kinerja adalah individu yang masih belum memiliki pengalaman kerja yang memadai, tidak sabaran dalam bersikap, keras kepala dalam artian menginginkan kemenangan dan tidak menerima masukan saran dari pihak lain dan tidak

memiliki kepercayaan diri yang baik.

- f. Prestasi yang dikembangkan adalah adalah keunggulan yang sebelumnya telah dimiliki lebih ditingkatkan kembali dan dibenahi oleh seorang individu maupun organisasi suatu perusahaan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Imam (2017) penilaian terhadap kinerja masing- masing pegawai diukur dengan indikator adalah:

- a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

- b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel Penelitian
1.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super setia sagita medan Ronal Donra Sihaloho (2019)	Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Lingkungan kerja Kinerja Karyawan

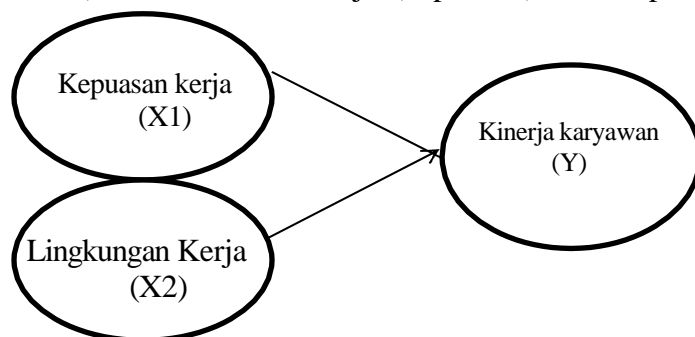
2.	<p>Pengaruh kepuasann kerja dan work-life balance terhadap loyalitas karyawan Putu Meidita Larastrini (2019)</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka loyalitas karyawan juga tinggi, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan</p>	<p>Kepuasan lingkungan work life balance loyalitas</p>
3	<p>Pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Tamiang Rizal Nabawi (2019)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja,</p>	<p>Lingkungan kerja kinerja karyawan</p>

		<p>Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.</p>	
4	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri Dwi Oktarian Pratiwi dkk, (2020)</p>	<p>Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar plus rahmat kediri. Berdasarkan hasil kofisien determinan memperoleh hasil 33,6% dan secara simultan kepuasan kerja dan budaya organisasi bersama-sama mempengaruhi kinerja guru sekolah dasar plus rahmat kediri.</p>	<p>Kepuasan kerja, budaya organisasi kinerja</p>

5	Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi dengan Sistem Pengadilan dan Nilai-Nilai Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Direktorat Jendral Pajak Di Lingkungan Wilayah Jawa Timur 1 Surabaya Suryanto et al., (2017)	Kinerja organisasi dipengaruhi oleh kompetensi pegawai dan kepuasan kerja, Peningkatan kinerja organisasi dapat tercapai lebih baik bila kompetensi pegawai dan kepuasan kerja diperkuat (dimoderasi) dengan nilai-nilai organisasi. Hasil dari uraian tersebut berdasarkan uji hipotesis yang terpenuhi melalui uji parsial dan secara bersama-sama memberikan pengaruh secara simultan.	Kompetensi, Kepuasan, kinerja
---	--	---	-------------------------------

F. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka pikir membantu menjelaskan hubungan antara variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja (independent) dan variabel kinerja (dependen). Beberapa teori



mengenai hubungan kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan Kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan dan lingkungan sangat berperan penting

Gambar 1. Kerangka Pikir

dalam keberhasilan suatu perusahaan, selain dari berperan penting dalam menciptakan kinerja yang baik. Adapun kerangka pikir yang dikembangkan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

Keterangan:

- a. Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain,
adalah kinerja karyawan (Y)
- b. Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain, adalah kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2)

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara mengenai suatu hal atau permasalahan yang akan dibuktikan kebenarannya melalui data-data atau fakta-fakta hasil penelitian. Hipotesis menunjukkan hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut, yaitu:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pabrik gula takalar PT. Sinergi Gula Nusantara

2. Ingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pabrik gula takalar PT. Sinergi Gula Nusantara