

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Ardana ( 2012 : 5)Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan , keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya.suatu potensi sumber daya tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. betapa pun bagusnya perumusan tujuan dan rencana organisasi akan sia- sia jika unsur – unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan.

Menurut Hasibuan (2003: 10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Farida ( 2015 : 09)Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan maksud untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Menurut Umar ( 2008 : 128) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu manajemen yang khusus mempelajari tentang pemeliharaan sumber daya manusia untuk membantu mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

### 2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2003: 21) ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

#### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

#### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja , hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan kordinasi dalam bagian organisasi.

#### 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan , agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan , agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada

batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi msdm yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab

lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang – undang No.12 tahun 1964.

## 2.1.2 **Komitmen**

### 2.1.2.1 **Pengertian komitmen**

Menurut Ria dan Darman ( 2017 : 27) Komitmen adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Menurut Armstrong (2006) dalam Ria&Darman( 2017 : 27)Komitmen adalah suatu keadaan dengan mana seorang individu menjadi terikat olehnya melalui tindakan dengan keyakinan sehingga ia bertahan untuk beraktifitas dan terlibat didalamnya.

Menurut Robbins (2007) dalam Ria & Darman ( 2017 : 25)Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Greenberg & Baron ( 2003) dalam Ria & Darman ( 2017 : 25) Komitmen Organisasi merupakan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dan terlibat

dengan organisasinya atau tidak bersedia untuk meninggalkannya.

Sedangkan Menurut John A Wagner & Hollenbeck ( 2010) dalam Ria & Darman ( 2017 : 26 ) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah sejauh mana orang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi yang mempekerjakan mereka. ini menyiratkan kesediaan dari pihak karyawan untuk mengajukan upaya substansial atas nama organisasi dan atau niatnya untuk tinggal dengan organisasi untuk waktu yang lama.

Berdasarkan dari beberapa definisi tentang komitmen organisasi diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap seorang individu atau karyawan terhadap organisasi yang berupa perilaku loyalitas atau kesetiaanya untuk tetap bertahan serta membantu mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Steers & Porter ( 1983) dalam Ria dan Darman (2017 : 47) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi.

1. Karakteristik pribadi, yaitu kondisi potensi, kapasitas kemampuan, dan kemauan seorang karyawan sesuai kebutuhan dunia kerja.

2. Karakteristik pekerjaan, yaitu kondisi nyata berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, hal ini meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas dan umpan balik.
3. Karakteristik organisasi, yaitu desentralisasi dan otonomi tanggungjawab, partisipasi aktif karyawan, hubungan atasan dan bawahan, sifat dan karakteristik pimpinan serta cara – cara dalam pengambilan keputusan dan kebijakan.
4. Sifat dan Kualitas pengalaman kerja seorang karyawan dengan berbagai aspek di dalamnya dapat mempengaruhi komitmen karyawan.

Sedangkan Menurut Luthans (2006) dalam Hosnawati (2016) menjelaskan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Variabel orang: meliputi usia, kedudukan dalam organisasi dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal atau eksternal.
2. Variabel organisasi: meliputi desain pekerjaan, nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan penyelia.
3. Variabel non-organisasi: adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

### 2.1.2.3 Pedoman Untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi

Menurut Luthans ( 2006) dalam Nurandini ( 2014) Pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan.

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia, Membuat aturan tertulis, memekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengomunikasikan misi anda. Memperjelas misi dan ideology, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, membentuk tradisi.
3. Menjamin keadilan organisasi .memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
4. Menciptakan rasa komunitas.
5. Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan meberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

#### 2.1.2.4.1 Indikator Komitmen

Menurut Robbins dan Judge ( 2015) dalam Ria dan Darman(2017 : 32) Indikator yang digunakan untuk mengukur Komitmen yaitu :

1. Komitmen Afektif ( *Affective Commitment* )
2. Komitmen Berkelanjutan ( *continuance commitment* )
3. Komitmen normatif ( *normative commitment* )

Menurut Triatna ( 2015) dalam Massora ( 2017) Indikator yang digunakan untuk mengukur Komitmen yaitu :

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi
2. Keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi
3. Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan
4. Tinggi rendahnya tingkat kemamngkiran

### 2.1.3 Motivasi

#### 2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Farida (2016 : 24) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan ( 2003 : 141 ) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau

menggerakkan. Motivasi( *motivation* ) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan Menurut Rivai (2004) dalam Aditya(2010) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Mangkunegara (2009) dalam Hosnawati (2016) mengatakan bahwa Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa definisi tentang Motivasi diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Motivasi adalah sebuah dorongan dari atasan ke bawahannya untuk menggerakkan diri seorang karyawan agar mau bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

### 2.1.3.2 Jenis – jenis Motivasi

Menurut Hasibuan ( 2003 : 150) ada dua jenis motivasi,yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

#### a. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer 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 baik – baik saja.

#### b. Motivasi Negatif

Motivasi negative maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karna mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

### 2.1.3.3 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan ( 2003 : 146 ) Tujuan Motivasi antara lain sebagai :

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 tugas – tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

#### 2.1.3.4 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan ( 2003 :149) ada dua metode motivasi,yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

##### a. Motivasi langsung ( *Direct motivation* )

Motivasi langsung adalah motivasi ( materill & nonmaterill ) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memunihi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

##### b. Motivasi Tidak langsung ( *indirect motivation* )

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas – fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/ kelancaraan tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin – mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat.

### 2.1.3.5 Teknik Aplikasi Teori Motivasi

Menurut Siagian (2002) dalam Aditya (2010) ada enam teknik aplikasi teori motivasi, yaitu :

1. Manajemen berdasarkan sasaran atau *management by objectives*(MBO).
2. Program penghargaan karyawan.
3. Program ketertiban karyawan.
4. Program imbalan bervariasi.
5. Rencana pemberian imbalan berdasarkan keterampilan.
6. Manfaat yang fleksibel.

### 2.1.3.6 Perilaku Yang dapat memotivasi karyawan

Menurut Rivai (2004) dalam Aditya (2010) terdapat beberapa perilaku yang dapat memotivasi karyawan:

1. Cara berinteraksi.
2. Menjadi pendengar aktif.
3. Penyusunan tujuan yang menantang.
4. Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi.
5. Informasi yang menggunakan teknik penguatan.

### 2.1.3.7 Teori Motivasi

Teori Motivasi menurut Hasibuan (2003) dibagi menjadi 2 kelompok yaitu :

1. Teori kepuasan

Teori ini memusatkan perhatian pada faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori kepuasan antara lain:

a. Teori motivasi klasik

F.W.Taylor mengatakan teori ini merupakan teori motivasi kebutuhan tunggal. Manusia mau bekerja giat agar mendapatkan imbalan materi dari hasil pekerjaannya berbentuk uang atau barang.

b. Teori Maslow

Menurut Abraham Maslow (1943) dalam Hasibuan (2003) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory*.

Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang /hierarki, yakni:

1. *Physiological needs* (Kebutuhan fisik dan biologis)

*Physiological needs* yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan lain sebagainya.

2. *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)

*Safety and security needs* adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari

ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. *Affiliation or acceptance needs or belongingness* (kebutuhan sosial)

*Affiliation or acceptance needs or belongingness* adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan atas prestasi)

*Esteem or status needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. *Self actualization* (aktualisasi diri)

*Self actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

c. Teori Herzberg

Teori Herzberg berpendapat bahwa orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan. Faktor kesehatan dibutuhkan secara terus menerus karena kebutuhan ini setelah terpenuhi akan kembali ketitik nol.
2. Faktor pemeliharaan yang menyangkut psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi keberhasilan, penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi yang baik dan dapat menghasilkan prestasi yang baik pula.

2. Teori Proses

Teori proses yaitu teori yang menguraikan dan menganalisis, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu.

Teori yang termasuk ke dalam teori proses yaitu:

1) Teori harapan

Teori harapan ini merupakan teori yang mendasar yaitu ada tiga konsep penting yang di kemukakan oleh Victor Vroom, yaitu:

- a. Harapan yaitu kesempatan yang diberikan karena perilaku.
- b. Nilai yaitu hasil dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai bagi setiap individu tertentu.

- c. Pertautan yaitu persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan di tautkan dengan hasil yang kedua.

## 2) Teori keadilan

Teori keadilan ini dapat memotivasi kerja seseorang karena dengan adanya penilaian dan penghargaan harus dilakukan secara objektif.

## 3) Teori pengukuhan

Teori ini berdasarkan dengan prestasi seseorang dalam melakukan tugas dan dipertahankan kemudian akan diberikan kompensasi.

Dalam penelitian ini, menggunakan teori motivasi menurut teori Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri.

### **2.1.3.8 Indikator Motivasi**

Menurut Robbins ( 2006 ) dalam Almustofa ( 2015) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. Penghargaan
2. Hubungan sosial
3. Kebutuhan Hidup
4. Keberhasilan dalam bekerja

Menurut Maslow dalam Hosnawati (2016) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. kebutuhan fisiologis
2. kebutuhan keselamatan
3. kebutuhan sosial
4. kebutuhan akan penghargaan
5. aktualisasi diri.

#### **2.1.3.4 Lingkungan Kerja**

##### **2.1.4.1 Pengertian Lingkungan kerja**

Menurut Farida ( 2016 : 10)Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan , aman, tentram, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya.

Menurut Sedarmayanti ( 2009 : 31) 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.

Menurut Nitisemito ( 2002 : 25)Lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang

dibebankannya. lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Dari pernyataan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang berupa lingkungan fisik dan non fisik yang membuat kenyamanan karyawan dalam bekerja.

#### 2.1.4.2

#### **Jenis – jenis Lingkungan kerja**

Menurut Farida ( 2016 : 10) jenis – jenis lingkungan kerja diantaranya :

1. Lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standart kebutuhan layakan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyaan dalam melakukan tugasnya.
2. Lingkungan kerja nonfisik yaitu lingkungan kerja yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa menerima kinerja mereka secara terus – menerus.

### 2.1.4.3 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011 : 28) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

1. 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 organisasi sulit tercapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi dua :

- a. Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari
- b. Cahaya buatan berupa lampu

Cahaya buatan terdiri dari 4 macam yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya.

3. Kelembaban di tempat kerja

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

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

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

5. kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang di timbulkan oleh alat mekanis, yang sbagia dari getaran ini sampai k tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akiibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas ( meter/detik) dan frekuensi getarnya ( getaran/detik).

7. Bau – bauan di empat kerja

Adanya bau – bauan di sekitar tempat kerja dapat di anggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Dan bau – bauan yang terjadi terus – menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciumanan. pemakaian air condition yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk

menghilangkan bau – bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik – baiknya. Pada kenyataannya tata arna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang – kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain – lain, karena dalam sifat warna dapat mrangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik.karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karea itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

## 11. keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya kamanan dalam bekerja. Oleh karena itu factor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan ( SATPAM ).

### **2.1.4.4 Indikator Lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001 : 46), indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Sirkulasi Udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau tidak sedap di tempat kerja
5. keamanan di tempat kerja

Menurut Sedarmayanti (2001 : 31), indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab kerja
3. Perhatian dan dukungan pemimpin
4. Kerja sama antar kelompok

## 5. Kelancaran komunikasi

Menurut Nitisemito ( 1992 : 159) dalam Adi ( 2013) indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

## **2.1.5 Kinerja**

### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Ria dan Darman(2017 : 171) Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas mereka yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. deskripsi ini mengungkapkan bahwa pekerjaan dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dapat dievaluasi dengan tingkat kinerja yang diberikan, misalnya kinerja karyawan dapat ditentukan dari pencapaian target spesifik selama periode dalam organisasi.

Menurut Prawirosentono (2008) dalam Hosnawati (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Wirawan (2009 : 03) Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dari pernyataan diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang dicapai seorang individu dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya yang dapat di evaluasi dan dipertanggungjawabkan.

#### **2.1.5.2 Unsur – Unsur dalam Kinerja**

Menurut Tika (2006)dalam Aditya( 2010) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
3. Pencapaian tujuan organisasi
4. Periode waktu tertentu

Sedangkan Menurut Rivai dan Basri (2005) dalam Aditya (2010) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

1. Kemampuan
2. Keinginan
3. Lingkungan

#### **2.1.5.3 Tujuan Kinerja**

Menurut Rivai dan Basri (2005) dalam Aditya (2010) tujuan kinerja antara lain sebagai berikut :

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
4. Target aktivitas perbaikan kinerja.

#### **2.1.5.4 Pengukuran Kinerja**

Menurut sedarmayanti (2007) dalam Ria & Darman (2017: 178) instrument pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu :

1. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas – tugasnya.
4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

Sedangkan Menurut Yuwalliatin (2006) dalam Aditya (2010) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. kuantitas kerja
2. kualitas kerja
3. pengetahuan tentang pekerjaan
4. pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. perencanaan kegiatan

### 2.1.5.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) dalam Hosnawati ( 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

#### 1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut sedarmayanti ( 2007) dalam Ria & Darman ( 2017 : 180) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mental ( motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja )
2. Pendidikan
3. Ketrampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan

7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

Sedangkan Payaman S. Simanjuntak (2005) dalam Hosnawati (2016) menyatakan kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam 3 kelompok yaitu:

- 1) Faktor kompetensi individu yaitu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan kerja. Kompetensi individu seseorang dipengaruhi beberapa faktor yang dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja.
- 2) Kemampuan dan keterampilan kerja setiap individu berbeda yang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya.
- 3) Motivasi dan etos kerja

Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya, dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

- 4) Faktor dukungan organisasi

Kinerja karyawan tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

#### 5) Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap karyawan tergantung pada manajerial dari manajemen, dengan melakukan pembangunan sistem kerja dan hubungan industrial yang baik dan aman serta harmonis dan mengembangkan kompetensi pekerja. Kompetensi dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan motivasi para karyawan untuk bekerja secara optimal.

Seluruh karyawan harus memahami dan memperhatikan setiap faktor-faktor diatas karena akan berdampak pada tercapaian tujuan atau target perusahaan dan organisasi.

#### 2.1.5.6 Indikator kinerja

Menurut Mathis dan Jackson ( 2004) dalam Riadan Darman (2017 : 176) indikator kinerja yang mempengaruhi Kinerja yaitu :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas Kerja
3. Pemanfaatan waktu
4. Tingkat kehadiran

## 5. Kerjasama

Menurut Robbins (2003) dalam Adi (2013) indikator kinerja yang mempengaruhi Kinerja yaitu :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Waktu produksi (*production time*)
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

## 2.2 Penelitian Terdahulu

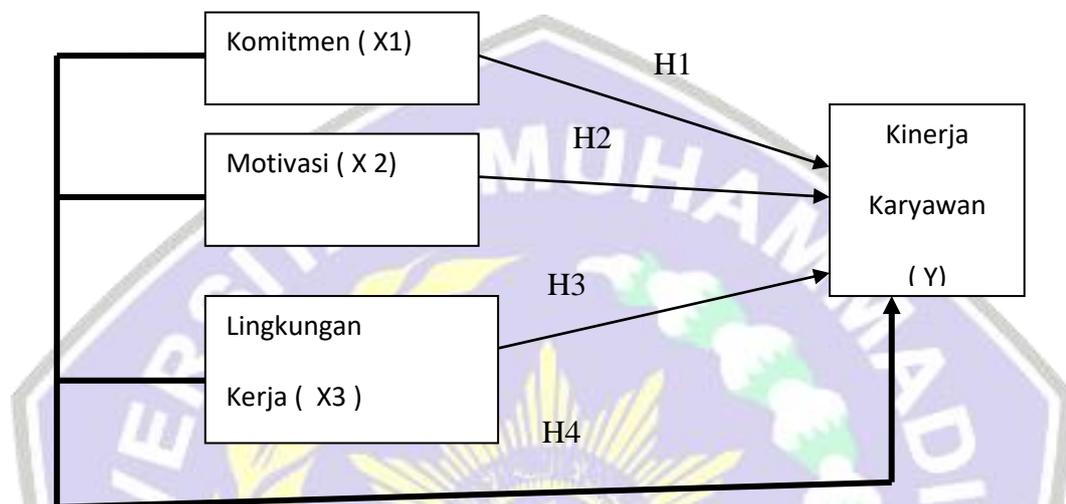
Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Aktiyaningsih (2012)	Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok PT. Mulia Agung Pacitan	Motivasi, Kedisiplinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan	Motivasi Berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Mulyanto (2009)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta	Motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai	Motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai
Arta Adi Kusuma (2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang	Motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan	Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 12,04%. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 8,88%. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 37,6%

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

### 2.4 Hipotesis

Pengertian Hipotesis menurut Arikunto ( 2006 : 71 ) adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap factor – factor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.

Sehubungan dengan uraian diatas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Di Duga komitmen secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT PLN ( Persero ) Area Madiun Rayon Dolopo.
- H2 : Di Duga motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT PLN ( Persero ) Area Madiun Rayon Dolopo.
- H3 :Di Duga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT PLN ( Persero ) Area Madiun Rayon Dolopo.
- H4 : Di Duga komitmen, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama - sama terhadap Kinerja karyawan PT PLN ( Persero ) Area Madiun Rayon Dolopo

