

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Merupakan sebuah organisasi yang memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input sehingga dapat diubah menjadi output berupa barang maupun jasa. Diantara berbagai macam sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, sumber daya manusia merupakan sebuah elemen yang penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Menurut Wilson (2012), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pergerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Masram dan Mu'ah (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Namun, dapat juga diartikan bahwa

manajemen sumber daya manusia itu sebagai rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memaksimalkan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasional.

Manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau sebuah organisasi harus memiliki tenaga kerja benar-benar di tempat yang tepat, dan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan untuk mencapai tujuannya. Setiap aktivitas manajemen sumber daya manusia membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak baik. Dalam suatu lingkungan dimana tantangan para pekerja terus menerus berubah, maka manajemen sumber daya manusia harus terus menerus berubah dan berkembang.

Menurut Marwansyah (2019), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi yang ada untuk analisis penilaian kinerja yang obyektif.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat diuraikan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah suatu proses untuk

menangani berbagai masalah yang ada di perusahaan terutama karyawan atau tenaga kerjanya serta sebagai sistem perencanaan dan pengembangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi untuk mengetahui bakat dari karyawannya demi meraih tujuan yang telah ditetapkan.

2. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sejumlah fungsi– fungsi didalamnya antara lain adalah ;

Marwansyah (2019) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen atau seleksi, pengembangan SDM, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia.

a. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang secara sistematis yang mengkaji kebutuhan sumber daya manusia untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Dengan kata lain, perencanaan sumber daya manusia merupakan proses penentuan jumlah dan mutu, atau kualifikasi sumber daya manusia di masa yang akan datang.

b. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen merupakan salah satu proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan agar mereka melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. Hasil dari rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang memenuhi persyaratan. Sedangkan seleksi adalah proses indentifikasi dan pemilihan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan.

c. Pengembangan Sumber daya manusia

Salah satu upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

d. Kompensasi

Pemberian balas jasa sebagai imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Imbalan yang diberikan kepada karyawan dapat berupa gaji atau upah, insentif, tunjangan atau pelayanan, dan imbalan non finansial.

e. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja merupakan suatu upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Sedangkan kesehatan kerja adalah terbebasnya pekerja

dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

f. Hubungan industrial

Sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja maupun pemerintah.

g. Penelitian sumber daya manusia

Kegiatan tentang sumber daya manusiaa sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan organisasi. Riset sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai semua kegiatan yang melibatkan proses perencanaan, pengumpulan, analisis dan pelaporan dengan tujuan memperbaiki pembuatan keputusan yang berkaitan dengan indentifikasi dan penyelesaian masalah dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan fungsi di atas, bertujuan dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Dikarenakan jika seorang karyawan mampu meningkatkan kinerjanya maka akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disamping itu juga perusahaan juga harus memperhatikan factor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja, agar factor-faktor tersebut tidak menghambat karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

3. Lingkungan manajemen sumber daya manusia

Banyak faktor yang saling mempengaruhi manajemen sumber daya manusia, sebagai sebuah subsistem dalam sebuah organisasi. Faktor itu menjadi bagian dari lingkungan eksternal dan internal dalam sebuah organisasi. Namun sering kali perusahaan hanya memiliki kontrol terbatas dalam lingkungan eksternal yang mempengaruhi sumber daya manusianya, bahkan ada perusahaan yang sama sekali tidak memiliki kontrol tersebut.

Menurut Marwansyah (2019) ada beberapa jenis lingkungan yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia, antara lain:

a. Lingkungan Eksternal

Merupakan kekuatan utama di luar sebuah organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi sebuah keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Lingkungan eksternal dibagi menjadi dua jenis yaitu :

1) Mega Environment

Suatu kondisi umum didalam sebuah masyarakat tempat beroperasinya sebuah organisasi atau perusahaan, yang memberikan pengaruh tidak

langsung terhadap organisasi. *Mega Environment*

terdiri atas : unsur teknologi, unsur ekonomi, unsur politik hukum, unsur sosial budaya dan unsur internasional.

2) Task Environment

Sebuah unsur spesifik dari luar yang mempengaruhi secara langsung sebuah organisasi dalam menjalankan usahanya. *Task Environment* terdiri atas: bagian internal dari stakeholder (pekerja dan pemegang saham), serta bagian eksternal dari stakeholder (konsumen, pesaing, pemasok, penawaran tenaga kerja, lembaga atau badan pemerintah, lembaga keuangan, serikat pekerja, media, kelompok-kelompok kepentingan khusus).

b. Lingkungan Internal

Merupakan faktor atau kondisi umum yang berada di dalam sebuah organisasi dan mempengaruhi manajemen organisasi. Ada tiga faktor yang mempengaruhi lingkungan internal manajemen sumber daya manusia, yakni :

1) Misi

Merupakan sebuah tujuan berkelanjutan atau alasan yang mendasari keberadaan sebuah organisasi. Misi sebuah perusahaan yang spesifik harus dipandang sebagai salah satu faktor internal yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia.

2) Kebijakan

Sebuah pedoman yang ditetapkan untuk memberikan arah bagi proses pengambilan keputusan. Kebijakan harus bersifat agak fleksibel, sehingga memerlukan interpretasi dan pertimbangan dalam penggunaannya.

Beberapa contoh kebijakan yang secara potensial mempengaruhi manajemen sumber daya manusia :

- a) Menyediakan tempat kerja yang aman bagi pekerja.
- b) Mendorong pekerja mewujudkan potensinya semaksimal mungkin.
- c) Memberikan balas jasa gaji dan insentif yang dapat mendorong produktivitas karyawan yang semakin tinggi.
- d) Memberikan prioritas bagi pekerja untuk mengisi posisi yang kosong, apabila mereka memenuhi persyaratannya.

c. Budaya Perusahaan

Merupakan salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi manajemen, budaya perusahaan merujuk pada iklim sosial dan psikologis sebuah perusahaan. Sebagai sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan yang dianut bersama di dalam sebuah organisasi, budaya

perusahaan dapat berinteraksi dengan struktur formal untuk menciptakan norma-norma perilaku.

Untuk mmenggapai tujuan manaajemen sumber dayaa maanusia yaang telaah dikemukaakan, maaka seorang manaajer sumber daaya maanusia harus bertindak dalaam kapaaistas sebaagai staaf, yang bekerja sama dengan manajer lain untuk membaantu merekaaa daalam menangani masaah-masalah sumber daya manusia. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan harus memanfaatkan dan mengoptimalkan fungsi-fungsi dan lingkungan dari manajemen sumber daya manusia, sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerjanya.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kaata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Masram dan Mu'ah (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Emron, Yohny dan Imas (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur

selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diuraikan bahwasanya kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diukur dalam waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mahmudah (2019), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Kemampuan dan Keahlian

Skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin kemampuan dan keahlian yang dimiliki digunakan secara optimal, maka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

2. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas serta tanggung jawab yang diberikan juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

3. Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan yang sedang bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas kerja yang baik juga.

4. Motivasi kerja

Suatu dorongan bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki sebuah dorongan yang kuat dari perusahaan dan dalam dirinya sendiri, maka karyawan akan terdorong melakukan suatu pekerjaan dengan baik.

Sedangkan menurut Handoko dalam Surya (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Kompensasi

Merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja

2. Beban kerja

Hal ini berkaitan dengan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan pada waktu yang telah ditentukan.

3. Indikator Kinerja

Kepemimpinan yang baik harus mengikut sertakan karyawan dalam mengambil suatu keputusan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

Menurut Rizal (2018), indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pemahaman atas topuksi

Karyawan harus terlebih dahulu paham tentang tujuan pokok dan fungsi masing-masing pekerjaannya dan mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Inovasi

Setiap karyawan harus memiliki inovasi positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaannya.

3. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas, kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan dan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan.

4. Keakuratan kerja

Karyawan tidak hanya dituntut untuk cepat dalam bekerja, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dan teliti dalam bekerja, serta melakukan pengecekan ulang.

5. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menghargai pendapat pekerja lainnya.

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Marwansyah (2019) kompensasi ialah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung yang adil serta layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Wilson (2012) Kompensasi ialah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka suimbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung yang berupa gaji ataupun upah dan insentif. Kompensasi dapat juga berupa jaminan social, cuti kerja, asuransi dan lain sebagainya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diuraikan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk imbal jasa yang diberikaan kepada karyawan atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat diterima daalam bentuk finansial secara langsung maupun tidak langsung.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi yang adil akan menguntungkan bagi karyawanya, artinya perusahaan yang memberikan kompensasi yang layak kepada karyawanya akan

mendapatkan keuntungan tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan rencana awal.

Menurut Mahmudah (2019) tujuan manajemen memberikan kompensasi yang efektif terhadap karyawan, antara lain:

1. Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Kompensasi yang cukup tinggi dapat memberikan daya tarik kepada pelamar. tingkat pembayaran harus responsive karena pengusaha berkompetensi untuk mendapatkan karyawan yang di harapkan.

2. Mempertahankan karyawan

Para karyawan akan keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi dalam perusahaan.

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar mewujudkan keadilan internal dan eksternal di dalam perusahaan.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pemberian kompensasi diharapkan memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk memperbaiki perilaku masa depan.

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional mampu membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para

karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa adanya manajemen kompensasi yang efektif, bisa jadi karyawan di bayar dibawah maupun di atas standart

3. Jenis-jenis Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi antar perusahaan berbeda, baikk daalam juumlah yang dibaayar maupun komponen kompeensasinya. Namun jenis kompenasi yang diberikan biasanya sama. Ada banyak jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, menurut Mahmudah (2019) garis besar kompennsasi dibagi ke dalam dua macam, yaitu:

a. Kompensasi langsung (*direct compencation*)

1) Gaji

Merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan secara periodek serta mempunyai jaminan yang pasti.

2) Upah

Merupakan balas jasa yaang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. Jumlahnya dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3) Insentif

Merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan.

- b. Kompensasi tidak langsung (*indirect compencation*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan pada karyawannya. Kompensasi tidak langsung dapat berupa asuransi, tunjangan, uang pensiun, fasilitas dan lain-lain.

4. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Mahmudah (2019) pemberian kompensasi mempunyai beberapa fungsi, antara lain :

- a. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien.
Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik kepada karyawan yang mempunyai prestasi akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif.
- b. Penggunaan Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efektif dan Efisien.

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi terhadap seorang karyawan, mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin karena dengan cara seperti ini dapat membuat organisasi yang bersangkutan memperoleh manfaat dan keuntungan yang semaksimal mungkin.

c. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi.

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan.

5. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (dalam Nora, 2018) dalam penelitian ini, indikator yang digunakan meliputi :

1. Gaji

Merupakan balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan pasti.

2. Insentif

Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasinya di atas prestasi standart.

3. Tunjangan

Setiap keuntungan yang ditawarkan kepada karyawan, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang dan jasa kesehatan serta liburan.

4. Asuransi

Sesutau yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk menjamin biaya kesehatan dan keselamatan keryawan apabila mereka mengalami kecelakaan.

5. Fasilitas

Segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk memudahkan dan memperlancar pelaksanaan pekerjaanya.

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemo (2015) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalaah segala sesuatu yang ada di sekittar pekerja daan yang dapat meempengaruhi dirinya dalam menjalaankan tugas-tugas yang dibeebankan.

Sedangkan menurut Umi dan Sri (2016) lingkungan kerjaa merupakan keadaan dimana tempat kerja yag baik meliputi fisik dan non fisik yang daapat membeerikan kesaan menyenngkan, aman, tetram, perasaan betaah dan lain seebagainya.

Lingkungan kerja terdiri dari fisik dan non fisik yang melekat deengan karyaawan sehiingga tidaak dapat dipisaahkan dari usaaha pengembaangan kinerja karyaawan. dengan memperhatikan lingkungan kerja diharappkan daapat menaambah semangaat dalam bekerja. Apabila semaangat kerja karyaawan meningkaaat maka

produktivitas karyawan juga akan meningkat, sehingga dengan mudah perusahaan mencapai tujuannya.

Dari beberapa teori diatas dapat diuraikan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja atau karyaawan yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyaawan dalam melaksanakan pekerjaanya.

2. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Umi dan Sri (2016) faktoor yaang dapaat dimasukan dalam lingkungan kerha serta besar pengaruuhnya terhadap semangat dan kegaairahan kerja antara lain :

a. Pewarnaan

Dapat diketahui warna berpengaruh dalam diri manusia, masalahnya bagaimana memanfaatkan warna-warna tersebut dalam sebuah perusahaan. Pemilihan warna yang tepat juga akan menambah semangat dan kegaairahan kerja karyawan, kebanyakan sebuah perusahaan menggunakan warna putih karena bersifat netral dan biayanya relative lebih murah. Dimping itu warna putih juga memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampoak lebih luas dan bersih, sehingga membantu pekerja yang memerlukan ketelitian.

b. Kebersihan

Pastinya seorang karyawan menginginkan lingkungan kerja yang bersih, karena dapat menimbulkan perasaan nyaman dan senang, sehingga pekerja lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c. Penerangan

Di dalam pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan keakurasian yang tinggi, maka karyawan memerlukan penerangan yang cukup agar dapat menyelesaikan pekerjaannya. Penerangan tidak terbatas pada penenrangan listrik saja, namun juga penerangan dari sinar matahari, oleh karena itu perusahaan dapat membuat ruang kerja yang tetap disinari oleh sinar matahari namun juga harus memperhatikan cahaya yang masuk agar tidak mengganggu karyawan dalam bekerja.

d. Pertukaran Udara

Di dalam ruang kerja sangat di perlukan pertukaran udara yang cukup, karena dapat menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan. Namun jika pertukaran udara kurang akan menimbulkan kelelahan dari para karyawan. Sehingga hal ini juga harus diperhatikan pemimpin dalam mengelola ruang kerja, karena jika ruang kerja dengan pertukaran udara yang minim dapat

menimbulkan perasaan tidak nyaman dari karyawan sehingga menyebabkan kurangnya produktivitas dari karyawan, begitu sebaliknya jika ruang kerja yang nyaman dan pertukaran udaranya baik, adapt meningkatkan produktivitas para karyawan.

e. Musik

Musik dapat berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang, meskipun demikian apabila musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan, maka perasaan juga tidak enak dan lebih baik tidak mendengarkan musik. Sebaliknya jika musik yang dideengarkan menyenangkan dapat menimbulkan suasana yang gembira dan akan mengurangi kelelahan dalam bekerja.

f. Jaminan Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kegairahan kerja karyawan.

Dalam lingkungan kerja jaminan yang diinginkan karyawan adalah keamanan terhadap barang pribadi.

Apabila karyawan merasa lingkungan kerja yang ditempati tidak aman akan menimbulkan perasaan gelisah dan menuruny konsentrasi sehingga produktivitas keja menurun. Oleh karena itu, perusahaan harus menjamin keamanan bagi

karyawannya sehingga para pekerja merasa aman dan lebih berkonsentrasi terhadap pekerjaannya.

g. Kebisingan

Setiap orang pasti merasa terganggu terhadap suara kebisingan yang ada di lingkungan kerja, jika terus menerus menimbulkan kebiasaan, maka hal tersebut dapat dirasakan sebagai gangguan. Oleh karena itu maka setiap perusahaan setidaknya dapat mengurangi kebisingan yang dapat mengganggu proses kerja karyawan. apabila kebisingan tersebut tidak dapat dihilangkan atau dikurangi, maka hendaknya perusahaan memperhatikan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang mungkin dapat mengurangi gangguan tersebut. semisalkan dalam pekerjaan karoseri kendaraan bermotor suara bising tersebut sulit untuk dihilangkan. Yang dapat dilakukan adalah bagian administrasi dan beengkel ditempatkan pada tempat tersendiri yang diberi penyekat sehingga suara bising tidak begitu terdengar.

3. Manfaat Lingkungan kerja

Menurut Mahmudah (2019) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik lagi.

Perusahaan juga harus menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap antar karyawan, sehingga tidak ada rasa saling curiga.

Ada beberapa hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun pastinya antara atasan dan bawahan harus memiliki visi yang sama, sehingga dapat terciptanya lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap karyawan yang ada didalamnya.

4. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Mahmudah (2019) lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan dan bawahan agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.

5. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014), ada beberapa indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Pencahayaan

Adalah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif.

b. Kebisingan

Bunyi atau suara yang tidak dikehendaki yang bersifat mengganggu pendengaran dan dapat merunkan daya dengan seseorang yang terpapar.

c. Hubungan karyawan

Merupakan hubungan kerja sama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi disuatu perusahaan.

d. Sirkulasi udara

Proses pergantian udara dalam ruang dengan memasukan udara daari luar dan membuang udara di dalam.

e. Keamanan kerja

Ialah salah satu hal yang perlu disediakan oleh perusahaan demi meningkatkan keyamanan dilingkungan kerja.

E. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Gopher dan Douchin (dalam Yulia 2018) beban kerja ialah suatu konsep yang muncul karena adanya keterbatasan kapasitas dalam proses informasi. Disaat karyawan diberikan sebuah tugas, maka diharapkan tugas tersebut dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Apabila terjadi ketidaksesuaian pencapaian target, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kapasitas yang dimiliki.

Menurut peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM. 40 (2012) mengatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan tertentu dalam suatu unit kerja, yang merupakan penjumlahan hasil yang diperoleh dalam penjumlahan waktu yang dihabiskan selama 1 (satu) tahun.

Menurut Utomo (dalam Rizal : 2018) beban kerja ialah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat diuraikan bahwa beban kerja merupakan suatu kondisi atau pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan yang diharapkan dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi beban kerja, namun secara umum yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari dua faktor yaitu internal dan eksternal. Menurut Manuaba (dalam Pebri : 2018), faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

a. Faktor Internal

Faktor internal ialah faktor yang berasal dari dalam tubuh karyawan itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

b. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal merupakan beban yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti :

- 1) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis.
- 2) Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja (lingkungan kerja fisik, kimiawi, biologis, psikologis)

3. Indikator Beban Kerja

Beban kerja merupakan proses yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu yang sudah ditentukan dan semuanya berhubungan dengan indikatornya (Rizal : 2018).

Ada beberapa Indikator beban kerja menurut beberapa peneliti, antara lain menurut Putra & Hubeis (dalam Rizal : 2018) adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standart pekerjaan. Selain itu, indikator beban kerja menurut Sitepu (dalam Nora : 2013) adalah waktu kerja, jumlah pekerjaan , faktor internal tubuh dan faktor eksternal tubuh.

Dan indikator beban kerja menurut Soleman (dalam Rizal : 2018) meliputi faktor eksternal (tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja), dan faktor internal (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan, dan sebagainya).

Berdasarkan penjelasan diatas penelitian ini menggunakan indikator beban kerja, yang meliputi :

- a. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

b. Kondisi pekerjaan

Pandangan individu mengenai pengambilan keputusan yang cepat pada saat ada pekerjaan yang tidak terduga

c. Standart pekerjaan

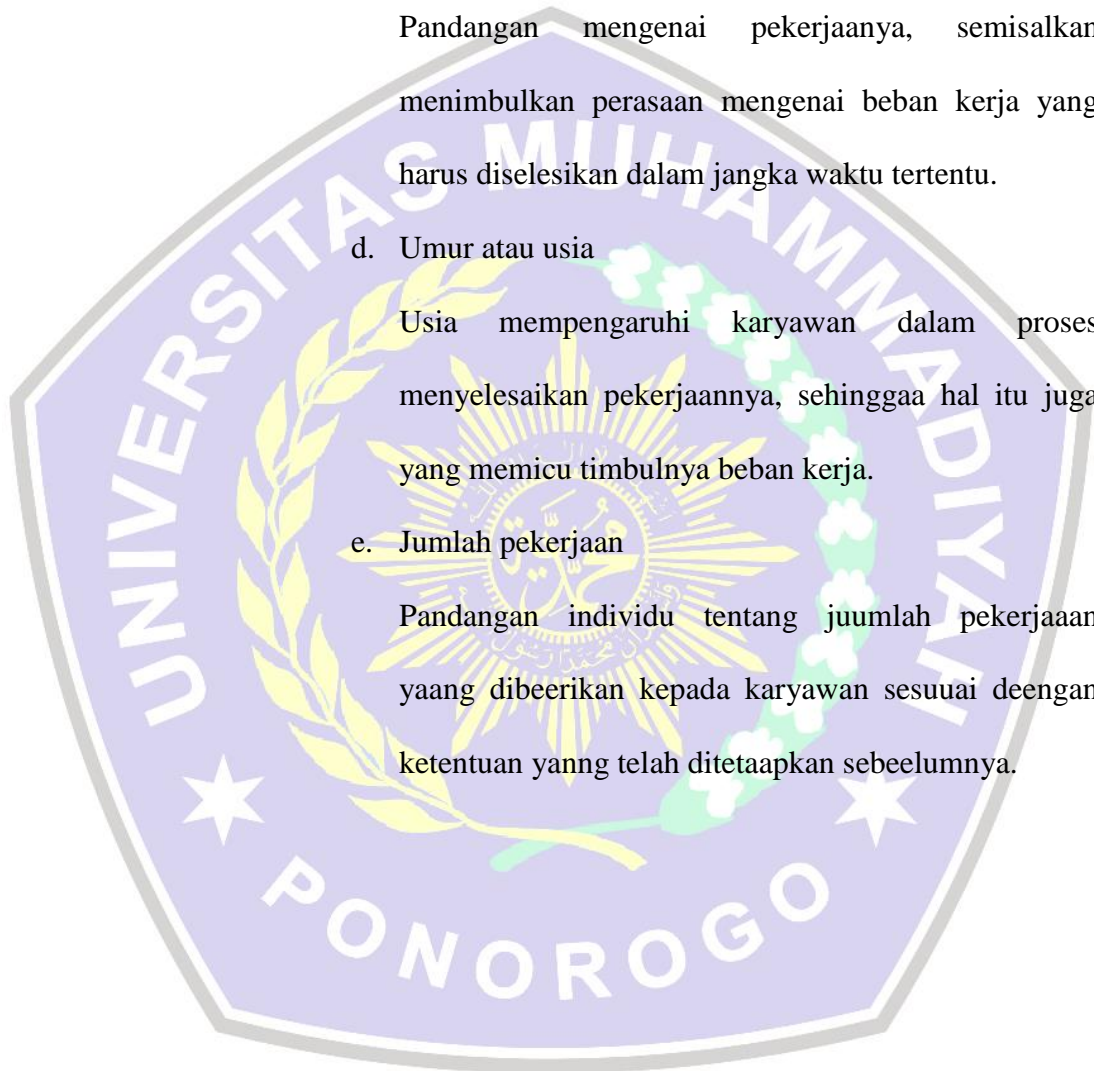
Pandangan mengenai pekerjaannya, semisalkan menimbulkan perasaan mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

d. Umur atau usia

Usia mempengaruhi karyawan dalam proses menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hal itu juga yang memicu timbulnya beban kerja.

e. Jumlah pekerjaan

Pandangan individu tentang jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.



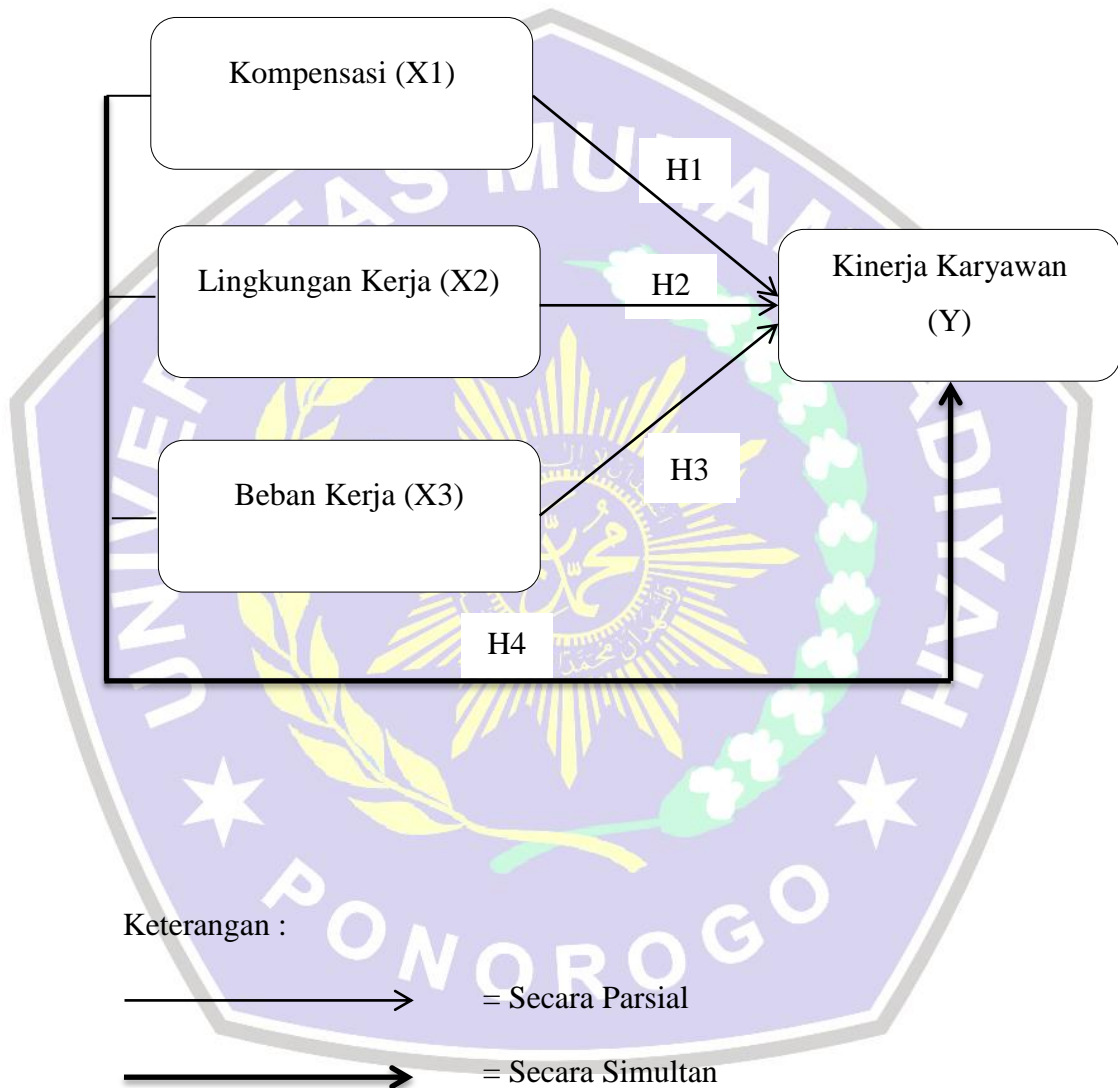
F. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kadek Ferrania Paramitadewi dari Universitas Udayana Bali, dengan judul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN TABANAN”. Di dapatkan hasil pada uji t, berdasarkan hasil analisis bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memiliki arti bahwa semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabahan. Sedangkan untuk kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil ini memiliki arti bahwa kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabahan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI”. Di dapatkan hasil bahwa variabel Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

G. Kerangka Berfikir

Gambar 2.1



H. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam

bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017). Sementara itu, menurut Slamet (2014) hipotesis dapat diartikan sebagai kesimpulan sementara terhadap yang diajukan.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Karena merupakan sebagai bentuk imbalan atau balaas jaasa atas kinerja yangng diberikan karyawaan kepada perusahaan.

Berdasarkan penelitian (Kadek Ferrania Paramitadewi, 2017) menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis yang diperoleh nilai t hitung 7,005 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan lebih kecil daari alpha 0,05 yang berarti bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabahan. Hasil analisis juga memperoleh nilai koefisian regresi sebesar 0,421, yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif daan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian tersebut, dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H1 : “Terdapat pengaruh secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.”

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting terutama bagi karyawan yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja, namun sebaliknya jika lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan betah bekerja di perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Max dan Agus, 2012) hasil pengolahan data diperoleh bahwa t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 2,995 dengan probabilitas sebesar 0,006. Dikarenakan nilai probabilitas ($\text{sig } t < 5\%$) ($0,006 < 0,05$) maka secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan paparan penelitian diatas, dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H2 : “Terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut lisnayetti (dalam Kadek, 2017) menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerjanya, begitu sebaliknya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Joko dan Friska, 2018) memperoleh hasil analisis data nilai t hitung sebesar 3,524 > 2,014 dengan nilai signifikansi 0,001, nilai tersebut berada di bawah 5% atau 0,05 yang artinya bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Data paparan penelitian diatas, dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H3 : “ Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.”

4. Pengaruh Antara Kompensasi, Lingkungan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nora, 2018) menyatakan bahwa beban kerja, kompensasi, dan lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Ex Batam Indonesia.

Dari pemaparan penelitian diatas, maka di dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H4 : “Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Kompensasi, Lingkungan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Berdikari Madigondo Magetan.”