BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian, Fungsi, dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan suatu istilah yang seringkali dipakai dalam suatu organisasi. Manajemen dapat diartikan sebagai bagaimana cara mengatur, membimbing, dan memimpin semua orang yang menjadi bawahannya supaya usaha yang sedang dilakukan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan sumber daya manusia yaitu faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya. Organisasi dibentuk berdasarkan berbagai macam visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalampelaksanaan misinya dikelola serta diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi (Larasati, 2018).

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberi balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sari,2018). Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai sebuah pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal pada dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2015).

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu serta seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenagakerja supaya efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Susan (2019) menyatakan bahwasanya manajemen sumber daya manusia termasuk ke dalam suatu wilayah perusahaan yang mengeksplorasi kaitan antara individu dalam afiliasi perusahaan. Manajemen sumber daya

manusia termasuk kepada hal-hal yang terdiri dari penjaminan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia yang tersedia pada tempat kerja ataupun yang dipekerjakan secara mandiri.

Berdasarkan uraian dari pengertian manajemen sumber daya manusia di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dengan mengacu pada fungsi manajemen sumber daya manusia supaya terciptanya manusia yang berkualitas dan dapat menunjang aktivitas organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Abdullah (2017), bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki empat tujuan, diantaranya :

1) Perusahaan, yaitu memusatkan perhatian pada kehadiran aset sumber daya dalam meningkatkan pencapaian kecukupan hierarki. Bagian sumber daya manusia membantu atasan dalam mengawasi keadaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan.
2) Fungsional, yaitu memiliki fokus pada komitmen perusahaan perlindungan pada tingkat yang selaras dengan keperluan perusahaan. Sumber daya manusia akan sia-sia ketika mereka memiliki standar yang lebih rendah dari persyaratan hierarki.
3) Sosial, yaitu moral dan sosial berpusat disekitar memberikan reaksi terhadap kesulitan serta keperluan masyarakat dengan tindakan meminimalisasi dampak negative bagi perusahaan.
4) Personal, yaitu difokuskan dalam membantu karyawan untuk melaksanakan pencapaian terhadap suatu hal yang hendak dituju agar dapat memperkuat kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

3. Peranan Sumber Daya Manusia

Perubahan industri ke 4.0 membuat organisasi atau perusahaan menyesuaikan diri dengan cepat. Perubahan tersebut telah menggeser fungsi–fungsi manajemen sumber daya manusia yang selama ini hanya di anggap sebagai kegiatan administrative, yang berkaitan dengan perekrutan Pegawai dan kegiatan personalia saja.

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang berintegritas dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisiasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Oleh karenanya Manajemen SDM lama mempunyai kewajiban untuk : memahami perubahan yang selalu terjadi di lingkungan binis, harus mengantisipasi perubahan teknologi, dan memahami dimensi internasional yang mulai memasuki bisnis akibat informasi yang berkembang cepat. Perubahan paradigma dari manajemen SDM tersebut telah memberikan fokus yang berbeda dalam melaksanakan fungsinya di dalam organisasi.

Ada kecenderungan untuk mengakui pentingnya SDM dalam organisasi dan pemusatan perhatian pada kontribusi fungsi SDM bagi keberhasilan pencapaian tujuan strategi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan mengintegrasikan pembuatan keputusan strateginya dengan fungsifungsi SDM maka akan semakin besar kesempatan untuk memperoleh keberhasilan.

1) Hubungan administrasi, manajer puncak dan manajer fungsional yuang lainnya menganggap fungsi SDM relatif tidak penting dan memandang manusia bukan sebagai keterbatasan maupun aset perusahaann dalam pengambilan keputusan bisnis
2) Hubungan satu arah, terdapat hubugan skuensial antara perencanaan strategis dengan fungsifungsi SDM. Fungsi SDM merancang program dan sistem untuk mendukung tujuan strategis perusahaan. Jadi SDM bereaksdi terhadap inisiatif strategis tetapi tidak memiliki pengaruh,

karena meskipun sudah dianggap penting namun belum dianggap sebagai mitra bisnis yang strategis.

3) Hubungan dua arah, ditandai dengan hubungan resiprokal dan saling ketergantungan antara perencanaan strategi dengan SDM. Fungsi SDM dipandang penting dan dapat dipercaya. SDM berperan dalam penentuan arah strategis perusahaan dansudah dijadikan mitra strategis.

4) Hubungan integratif, ditandai oleh hubungan yang dinamis dan inter aktif antar fungsi-fungsi SDM dan perencanaan strategis. Di sini manajer SDM dipandang sebagai sebenar-benarnya mitra bisnis staregis dan dilibatkandalam keputusan strategis.

B. Teori yang Terkait dengan Variabel Penelitian

1. Motivasi Kerja

a) Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi termasuk ke dalam suatu faktor penting yang menghasilkan pengaruh pada kinerja dan perilaku manusia. Tingkat motivasi individu ataupun tim bisa mempengaruhi semua aspek kinerja perusahaan. Menurut Sari (2019) mengemukakan pendapat bahwasanya terdapat dua faktor motivasi seorang individu dalam melaksanakan pekerjaan, yakni:

1) Faktor intern, ada pada diri karyawan yang telah disebutkan yang sebenarnya yang akan ditemukan dalam keresahan ataupun gangguan perwakilan yang tak henti-hentinya.

2) Faktor esktern, berasal dari lingkungan pekerjaan yang bisa mempengaruhi motivasi. Faktor tempat kerja termasuk ke dalam semua sarana dan kerangka kerja di sekitar karyawan, maka dari itu, faktor esktern juga sangatmenghasilkan pengaruh bagi motivasi seorang individu karyawan.

b) Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi bertujuan guna memperoleh keperluan karyawan dan membantu untuk mencapainya dengan proses yang lembut. Motivasi

juga dimanfaatkan untuk memperluas keterampilan karyawan dalam memenuhi tuntutan perusahaan. Pendapat yang telah disebutkan diberikan dukungan oleh pendapat Suwito (2018) yang menyampaikan bahwasanya ada berbagai tujuan dari pemberian motivasi, yakni:

1) Melaksanakan peningkatan terhadap produktivitas kerja karyawan
2) Melaksanakan peningkatan terhadap moral dan kepuasan kerja karyawan
3) Melaksanakan peningkatan terhadap kedisiplinan
4) Memperlancar perolehan pekerja
5) Mempertaruhkan keseimbangan karyawan perusahaan
6) Membuat lingkungan dan kaitan kerja yang layak
7) Melaksanakan peningkatan terhadap efisiensi penggunaan alat-alat danbahan baku
8) Melaksanakan peningkatan terhadaprasa tanggung jawab karyawanterhadap tugasnya
9) Melaksanakan peningkatan terhadap kreativitas, pmaknasipasi, dan loyalitaskaryawan
10) Melaksanakan peningkatan terhadap tingkat kesejahteraan karyawan

c) Manfaat Motivasi Kerja

Menurut Ishak & Tanjung (2004) manfaat motivasi yang utama adalahmenciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang besar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Ciri-ciri orang yang termotivasi menurut Ishak & Tanjung (2004) orang yang termotivasi memiliki ciri-ciri: bekerja sesuai dengan standar yang benar dan dalam waktu yang sudah ditentukan, merasa senang melakukan pekerjaannya, merasa pekerjaannya betul-betul berharga, akan bekerja keras untuk menghasilkan sesuai target yang ditetapkan, sedikit pengawasan karena kinerjanya akan dipantau

oleh individu yang bersangkutan sendiri, dan semangat juangnya akan tinggi. Sedangkan seseorang yang tidak termotivasi karena timbul perasaan tidak puas dalam dirinya akan menunjukkan tanda-tanda yaitu: tidak mau bekerja sama pada waktu usaha ekstra diperlukan, segan menjadi sukarela untuk melakukan pekerjaan ekstra, datang terlambat tetapi pulang lebih awal/tidak masuk kerja satu hari tanpa keterangan, memperpanjang waktu bebas dari pekerjaan, tidak menempati batas waktu karena tugas tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu, tidak memiliki sifat-sifat standar yang dikehendaki, terus menerus mengeluh tentang hal-hal sepele, menyalahkan orang lain pada keadaan tidak berjalan lancar, tidak mau mematuhi instruksi.

d) Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Indikator motivasi kerja karyawan menurut Siswanto (2005) adalah :

1. Kinerja

   Bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan organisasi atau perusahaan

2. Penghargaan

   Penghargaan adalah sesuatu yang di berikan pada perorangan atau sekelompok jika merak melakukan suatu keulungan di bidang tertentu

3. Tantangan

   Tantangan adalah suatu hal/upaya yang bersifat menggugah kemampuan

4. Tanggung Jawab

   Sikap atau perilaku untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dansiap menanggung segala resiko dan perbuatan

5. Pengembangan

   Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis,

konseptual,dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui Pendidikan dan latihan

6. Keterlibatan

   Tingkat kepentingan pribadi yang dirasakan dan minat yang dibangkitkanoleh stimulus di dalam situasi spesifik

7. Kesempatan

   Kesempatan dalam pekerjaan adalah suatu keadaan yang menggambarkanketersediaan lapangan pekerjaan di masyarakat.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan (Nitisemito,2006). Selain itu definisi lain dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan.

a) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik

secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja,kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Sedangkan menurut Gie (2000) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik dan serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh Nitisemito (2000), perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c) Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dengan lingkungan kerja yang aman dan sehat, setiap karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknyajika lingkungan kerja tidak terorganisir dan terdapat banyak bahaya, kerusakan dan absen sakit yang tak terhindarkan mengakibatkan hilangnya pendapatan bagi karyawan, serta berkurangnya kinerja bagi perusahaan. Pada lingkungan kerja karyawan yang nyaman akan

membuat para karyawan senang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Kurniawidjaja, 2012).

d) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

a. 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.

b. Sirkulasi Udara ditempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi Kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman ditempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, 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. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam

keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah satuupaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

3. Kepuasan Kerja

a) Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor psikologis, adalah faktor yang berhubungan dengan psikiatri karyawan, termasuk minat, ketenangan dalam pekerjaan dan sikap terhadap pekerjaan. Faktor sosial, adalah faktor yang berhubungan dengan sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan. Faktor fisik, adalah faktor yang berhubungan dengan karyawan fisik di tempat kerja, memuat jenis pekerjaan, mengatur waktu kerja dan waktu istirahat, peralatan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja. Faktor keuangan, adalah faktor yang terkait dengan tunjangan

Kesejahteraan karyawan, sistem pembayaran yang lengkap, jaminan sosialdan peluang promosi. Menurut (Handoko, 2010) kepuasan kerja di ukur melalui:

1) Gaji

Suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan padakaryawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

2) Rekan kerja

Sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3) Atasan

Seseorang yang jabatannya lebih tinggi.

4) Pekerjaan

Kegiatan social dimana individua tau kelompok menempatkan upaya selama waktu dan ruang waktu, kadang-kadang dengan

mengharapkan penghargaan

moneter, tanpa mengharapkan imbalan, tetapi dengan rasa kewajibankepada orang lain.

5) Lingkungan kerja.

Kehidupan fisik, social, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhikinerja dan produktivitas karyawan.

b) Indikator Kepuasan Kerja

Tsai and Huang (2011) menyatakan bahwa indikator-indikator kepuasankerja meliputi :

1. Kepuasan dengan supervisi
2. Kepuasan dengan rekan kerja
3. Kepuasan dengan gaji
5. Kepuasan dengan promosi
6. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Menurut Luthans (2008:142) bahwa terdapat lima dimensi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, kondisi kerja. Menurut Robbins & Judge (2013:119) bahwa terdapat lima dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan seorang karyawan sesuai denganminat.
2. Rekan kerja, yaitu rekan kerja memiliki kecakapan secara teknis dan mudahuntuk bekerjasama atau mendukung secara sosial.
3. Gaji, yaitu gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja dan seimbangdengan karyawan lain yang bekerja diperusahan tersebut.
4. Kesempatan promosi, yaitu kesempatan untuk maju atau pengembangankarir dalam organisasi.
5. Supervisi, yaitu kemampuan atasan dalam memberikan bimbingan teknispekerjaan, motivasi dan sikap.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kepuasan kerja dalam

penelitian ini adalah pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, gaji, kesempatan promosi dan supervisi.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2007).

Menurut Wibowo (2010) Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Menurut Harbani (2010) konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja (per individu) dan kinerja organisasi.Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dicapai secara individu atau secara intitusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri – sendiri atau kelompok.

a) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Murty (2012) menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjaantara lain:

1. Faktor personal, meliputi keterampilan, pengetahuan, kemampuan, motivasi, kepercayaan diri dan komitmen yang dimiliki tiap individu karyawan.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim dalam mendorong, memberi arahan, semangat dan dukungan kerja kepadakaryawan.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan sesame rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama

anggota, kekompakan dan keharmonisan anggota tim.

4. Faktor sistem, meliputi fasilitas kerja, sistem kerja atau infrastruktur yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, proses organisasi dan budaya dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi perubahan lingkungan eksternalatau internal dan tekanan.

b) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbanngkan indikator masukan (*input*), keluaran (*ouput*), hasil, manfaat, dan dampak. Menurut Pasolong (2010) ada berbagai hal yang perlu diperhatikan dalam indikator kinerja yaitu :

1. Spesifik dan jelas
2. Dapat terukur secara obyektif baik kuantitatif maupun kualitatif.
3. Dapat menunjukkan pencapaian keluaran, hasil, manfaat, dan dampak.
4. Harus cukup fleksibel dan sensitif terhadap perubahan
5. Efektif, yaitu dapat dikumpulkan, diolah, dan dianalisis datanya secaraefisien dan efektif.

b) Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi menjadi suatu proses yang menyebabkan, memiliki peranan menjadi arahan, dan usaha secara terus menerus individu atau karyawan untuk mencapai satu tujuan. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keiginan atau dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunya

motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri kearah sasaran-sasaran yang penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula (Hidayat, 2018).

Dalam penelitian Candra Pranata Manihuruk dan Satria Tirtayasa (2020) dan Noni Ardian (2019). menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akanmembuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentu akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya apabila ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan akan berakibat pada menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri (Sedarmayanti, 2011).

Menurut Ruchi (2012) kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat pada lingkungan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran karyawan.

Dalam penelitian Candra Pranata Manihuruk dan Satria Tirtayasa (2020) dan Agus Sukma Cahyo Adi dan Tjiptogoro Dinarjo Soehari (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Konstruk kepuasan kerja dibentuk oleh indikatorindikator yaitu sikap atasan, hubungan rekan sekerja, sistem kompensasi, sistem karir, dan lingkungan kerja. Berdasarkan analisis data secara statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh siginifikan

positif terhadap kinerja karyawan, dengannilai koefisien jalurnya 0,562. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mengakinatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah, karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada pelanggan, dalam hal ini pasien. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut tinggi. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat teori dan beberapa hasil penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Anam dan Edy Rahardja (2017), yang mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga diperoleh hasil bahwa sikap rekan sekerja merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lainnya yang memperoleh hasil serupa dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009). Hasil penelitian yang diperoleh adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006) mengenai dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Robbins menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang

organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan sesuai pula dengan hasil-hasil penelitian yang relevan.

C. Hasil Penelitian yang Selaras Menjadi Rujukan Penelitian

Hasil penelitian yang digunakan sebagai rujukan disajikan pada tabel 2.1

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Sebagai Rujukan Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul, Tahun	Variabel Dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	**Khoirul Anam dan Edy Rahardja (2017)** Pengaruh FasilitasKerja, Lingkungan Kerja Non Fisik DanKepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)	X_1= Pengaruh Fasilitas Kerja X_2= Lingkungan Kerja NON Fisik X_3= Kepuasan Kerja Y=Kinerja Karyawan Metode penelitian: Regresi Berganda	Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah

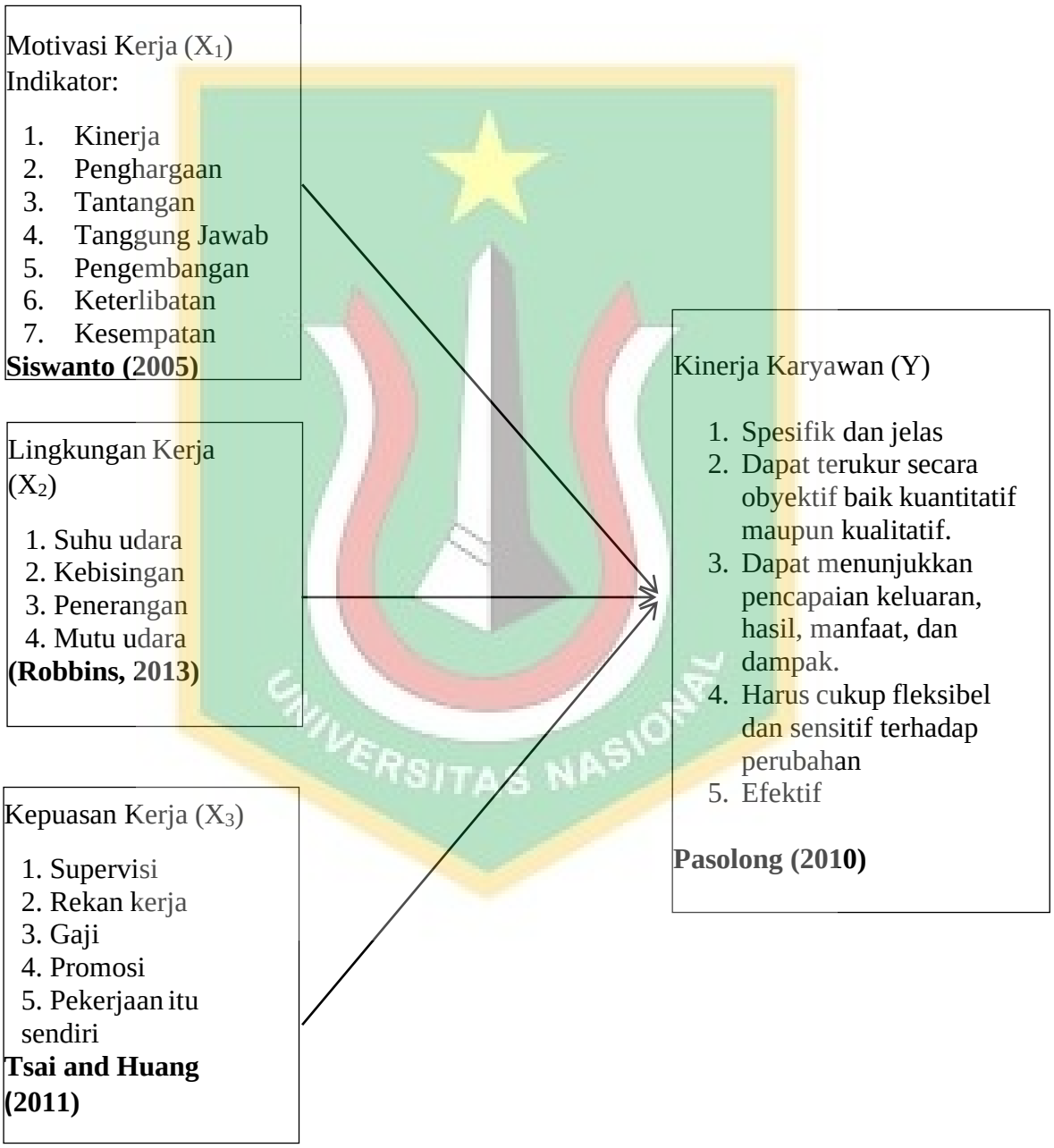
2.	**Agus Sukma Cahyo Adi dan TjiptogoroDinarjo Soehari (2016)** Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SIG	X_1= Pengaruh Kepemimpinan X_2= Lingkungan Kerja X_3= Kepuasan Kerja Y= Kinerja Karyawan Metode penelitian: Regresi Berganda	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SIG
3.	**Suci Annisa Dienul Haque (2017)** Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi TerhadapKinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka)	X_1= Pengaruh Kepuasan Kerja X_2= Keadilan Prosedural X_3=Kompensasi Y= Kinerja Karyawan Metode penelitian: Regresi Berganda	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding
4.	**Iwan Kurnia Wijaya(2018)** Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas	X_1= Pengaruh Kepuasan Kerja Y= Kinerja Karyawan Metode penelitian: Regresi Berganda	Pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV BUKIT SANOMAS

5.	**Apfia Ferawati (2017)** Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X_1= Pengaruh Lingkungan Kerja X_2= Disiplin Kerja Y= Kinerja Karyawan Metode penelitian: Regresi Berganda	Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6.	**Mafitri Yuliana (2017)** PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT TARUNA SEJAHTERA UNGARAN	X_1= Pengaruh Lingkungan Kerja X_2= Disiplin Kerja X_3= Kepuasan Kerja Y= Kinerja Karyawan Metode peneitian: Regresi Berganda	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja bepengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT TARUNA SEJAHTERA UNGARAN
7.	**Rizal Nabawi (2019)** Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	X_1= Pengaruh Lingkungan Kerja X_2= Kepuasan Kerja X_3= Beban Kerja Y= Kinerja Pegawai Metode penelitian: Regresi Berganda	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai
8.	**Lyta Lestari dan Harmon (2017)** Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X_1= Pengaruh Lingkungan Kerja Y= Kinerja Karyawan Metode penelitian: Regresi Berganda	Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

9.	**Noni Ardian (2019)** Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja PegawaiUNPAB	X_1= Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja X_2= Motivasi Kerja X_3= Kemampuan Kerja Y= Prestasi Kerja Pegawai Metode penelitian: Regresi Berganda	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan
10.	**Candra Pranata Manihuruk dan Satria Tirtayasa (2020)** Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai	X_1= Pengaruh Stres Kerja X_2= Motivasi Kerja X_3= Lingkungan Kerja Y= Semangat Kerja Pegawai Metode penelitian: Regresi Berganda	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai

D. Kerangka Penelitian

Kerangka analisis yang digunakan dalam penelitian ini disajikan pada gambar 2.1



Gambar 2. 1 Kerangka Analisis

E. Hipotesis

Hipotesis termasuk ke dalam kecurigaan esensial ataupun tanggapan singkat terhadap suatu masalah yang masih berat sebelah dengan alasan bahwasanya hal itu harus divalidasi terlebih dahulu. Klaim tanggapan termasuk ke dalam kebenaran singkat dan akan dicoba kebenarannya dengan memanfaatkan informasi yang telah dikumpulkan dengan penelitian. Sebagaimana yang didasarkan pada dari kerangka yang telah disebutkan, maka hipotesisnya termasukke dalam:

H1 = Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawandi Bagian Kepegawaian Setjen DPR RI

H2 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bagian Kepegawaian Setjen DPR RI

H3 = Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bagian Kepegawaian Setjen DPR RI

UNIVERSITAS NASIONAL