

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayanti (2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, dan kondisi di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang kondusif akan membantu pegawai bekerja secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja pegawai sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktifitas karyawan.

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pemimpin perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan. Sebagaimana dikemukakan (dalam Rahmayanti 2020) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang

ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar para karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu perusahaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, bersangkutan. Dengan demikian, perencanaan lingkungan kerja yang dilaksanakan untuk pabrik yang didirikan oleh perusahaan ini sama sekali bukan untuk tujuan- tujuan kemewahan adalah merupakan hal yang sangat keliru apabila didalam atau pembelian fasilitas-fasilitas untuk kemewahan tanpa memperhatikan terdapatnya kenaikan tingkat produktivitas kerja dengan mempergunakan fasilitas tersebut. Oleh karena hal tersebut, maka didalam penyusunan perencananan lingkungan kerja didalam sebuah perusahaan ini akan diusahakan untuk dipergunakannya fasilitas-fasilitas yang diperkirakan dapat mendorong tingkat produktivitas kerja dari para karyawan perusahaan tersebut.

Pengertian lingkungan kerja menurut pendapat Wursanto adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasaranya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya , aman dari pemutusan kerja. Loyalitas baik kepada atasan maupun sesame rekan kerja dan adanya rasanya kepuasan kerja di kalangan pegawai/karyawan.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2021), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi material di tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan sosial dan psikologis dalam organisasi.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai sifatnya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai

b. Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan Yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan atasan maupun

hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Menurut Agus yang mengutip pernyataan Woo Lee meningkatkan bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bias membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama.

Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2020)

adalah sebagai berikut :

- a. Penerangan/cahaya ditempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- c. Kelembapan udara ditempat kerja
- d. Sirkulasi udara ditempat kerja
- e. Getaran mekanis ditempat kerja
- f. Bau tidak sedap ditempat kerja

- g. Tata warna ditempat kerja
- h. Dekorasi ditempat kerja
- i. Musik ditempat kerja
- j. Keamanan ditempat kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini: 2013:103):

a. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat

yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain.

4. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Dari pengertian lingkungan kerja yang telah dijabarkan di atas, bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berupa benda fisik yang bisa disentuh dan dilihat. Lingkungan kerja juga menjadi hal abstrak non-fisik yang memengaruhi kinerja seorang karyawan.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat digolongkan menjadi dua: lingkungan kerja yang berhubungan langsung dan tidak langsung

Contoh lingkungan fisik yang berhubungan langsung adalah meja, kursi, mesin fotokopi, dan yang lainnya. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung atau membutuhkan perantara adalah kelembapan, suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, aroma ruangan, dan yang lain.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan pimpinan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan yang lain. Jenis lingkungan kerja non-fisik utamanya berpengaruh juga dalam produktivitas karyawan.

Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya wajib menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang mendukung kerja sama antar seluruh elemen dalam perusahaan. Lingkungan kerja non-fisik setidaknya harus terbuka dan suportif supaya pegawaimera dihargai dan didukung. Bila lingkungan kerja non-fisik ini tidak baik, maka kinerja akan terganggu.

5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih baik dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain adalah :

a. Pewarnaan

Pewarnaan yang baik pengaruhnya cukup besar terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan, untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat menimbulkan perasaan menyenangkan.

b. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja selain dapat mempengaruhi kesehatan, juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

c. Penerangan

Penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja, apalagi ruangan tersebut dipenuhi karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan memberikan kesegaran bagi para karyawan

e. Keamanan Rasa aman dan ketenangan

Ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Yang dimaksud rasa aman ini pada umumnya adalah rasa aman menghadapi masa depan. Dengan demikian, untuk menimbulkan rasa aman tersebut adanya jaminan masa depan

f. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan banyak atau salah satu rusak dan akhirnya akan menimbulkan kerugian pada perusahaan.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik adapun hal hal yang perlu

diperhatikan adalah:

- a. Ruang kerja yang nyaman
- b. Ventilasi untuk pertukaran udara
- c. Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- d. Tersedianya tempat untuk istirahat
- e. Tersedianya tempat ibadah keagamaan
- f. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk para karyawan yang nyaman dan mudah diperoleh
- g. Perencanaan Lingkungan Kerja

Lingkungann kerja didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu system produksi yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Segala mesin dan peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam pabrik menggunakan teknologi yang paling baru, yang berarti apabila para karyawan perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik yang disebabkan karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Pabrik yang didirikan oleh perusahaan apapun, pada umumnya diharapkan dapat berproduksi dengan tingkat produktifitas yang tinggi. Efisiensi kerja yang tinggi, dan biaya produksi yang dapat diusahakan menjadi serendah- rendahnya.

Titik tolak lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan ini adalah tingginya tingkat produktifitas kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, perencanaan lingkungan kerja yang dilaksanakan untuk pabrik yang didirikan oleh perusahaan ini sama sekali bukan untuk tujuan-tujuan kemewahan adalah merupakan hal yang sangat keliru apabila didalam suatu perusahaan direncanakan lingkungan kerja dengan tujuan untuk kemewahan, atau pembelian fasilitas-fasilitas untuk kemewahan tanpa memperhatikan terdapatnya kenaikan tingkat produktifitas kerja dengan menggunakan fasilitas tersebut, maka di dalam penyusunan lingkungan kerja di dalam perusahaan ini akan diusahakan untuk dipergunakannya fasilitas-fasilitas yang diperkirakan dapat mendorong tingkat produktivitas kerja dan para karyawan perusahaan tersebut. perusahaan lebih dari yang diperlukan para karyawan perusahaan tersebut justru akan mengundang sebagian besar dari para karyawan perusahaan untuk berebut menikmati fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dengan demikian, para karyawan perusahaan ini justru akan lebih memperhatikan masalah-masalah fasilitas perusahaan dibanding dengan pekerjaan yang menjadi beban tugasnya.

Hal ini tentu akan mengakibatkan terdapatnya penurunan tingkat produktifitas kerja dari para karyawan perusahaan tersebut. Dalam hubungannya dengan pengadaan fasilitas perusahaan untuk memperbaiki lingkungan kerja para karyawan perusahaan ini, manajemen perusahaan yang bersangkutan hendaknya dapat menyusun suatu perencanaan yang cukup cermat agar fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan ini dapat benar-benar menaikkan tingkat produktifitas kerja, dan bukannya justru menurunkan tingkat

produktifitas perusahaan. mengetahui unsur-unsur apa saja yang penting akan menentukan lingkungan kerja untuk para karyawan.

6. Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2020), motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri pegawai untuk bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi

yaitu :

a. *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi)

Kemampuan karyawan untuk mencapai ubungan pada standar yang ditetapkan perusahaan *Need for power* (kebutuhan kekuasaan) Kebutuhan yang membuat karyawan berperilaku wajar dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

b. *Need affiliation* (kebutuhan afiliasi)

Keinginan karyawan untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh

Pengertian Motivasi Kerja Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut Motivasi merupakan pemberian atau penimbulkan motif, dan hal atau keadaan yang menimbulkan motif, jadi motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasi

Motivasi adalah karakteristik psikologis pada aktifitas manusia untuk

memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan. Aktivitas yang dilakukan adalah aktivitas yang bertujuan agar terpenuhi keinginan individu. mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab

7. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan.

a. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap

individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

b. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi / terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

c. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

d. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

e. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

f. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan,

baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

g. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

h. Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

8. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013), terdapat dua jenis motivasi kerja, yaitu:

- a. Motivasi positif. Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.
- b. Motivasi negatif. Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu

yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Wibiasuri (2014), terdapat tiga jenis bentuk motivasi kerja, yaitu:

- a. Materiil insentif. Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang memiliki nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misal: kendaraan, rumah dan lain-lainnya.
- b. Non-materiil insentif. Alat motivasi yang diberikan berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja, Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya. Kombinasi materiil dan non materiil insentif. Alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang atau barang) dan non materiil /medali dan piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

9. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2001), terdapat tiga aspek utama yang menjadi pendorong motivasi kerja seorang karyawan, yaitu:

- a. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.
- b. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- c. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa

aman.

Sedangkan Menurut Munandar (2001), aspek-aspek motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berpikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut

diselesaikan dengan caranya sendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala risiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Chidi (2012) adalah : Insentif, Organisasi juga dapat memberikan insentif tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan dan lain-lain. Insentif khusus individu, Perusahaan dapat memberikan insentif khusus kepada individu. Insentif tersebut harus diberikan kepada karyawan untuk ikut memberikan saran yang layak dan berharga untuk perusahaan.

Status atau Jabatan, Dengan memberikan status yang lebih tinggi kepada karyawan maka karyawan tersebut akan merasa termotivasi. Karena karyawan lebih suka dan bangga apabila mereka mendapat status atau jabatan yang tinggi di dalam perusahaan. Apresiasi dan Pengakuan, Karyawan harus dihargai karena jasa mereka. Pujian tidak harus datang dari atasan langsung tetapi juga datang dari pihak yang mempunyai wewenang yang lebih tinggi. Pendelegasian Wewenang, Pendelegasian wewenang memotivasi bawahan untuk melakukan tugas-tugas dengan didelegasikan, bawahan harus tahu bahwa perusahaan telah menempatkan kepercayaan pada karyawannya. Kondisi Kerja, Memperhatikan kondisi kerja yang lebih baik seperti sarana dan prasarana yang baik akan memotivasi karyawan. Keamanan Kerja, Jaminan keamanan kerja atau

kurangnya pemberhentian pada karyawan juga dapat menjadi cara yang baik untuk memotivasi karyawan. Apabila ini tidak diperhatikan dapat mengakibatkan karyawan meninggalkan perusahaan.

Faktor-faktor yang lain. Ada beberapa faktor lain untuk memotivasi karyawan. Memberikan pelatihan kepada karyawan, penempatan pekerjaan yang layak, promosi yang tepat dan transfer, umpan balik kinerja yang tepat, fasilitas yang tepat, fasilitas kesejahteraan yang tepat, dan jam kerja fleksibel.

10. **Kinerja**

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi disamping memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produk/jasa yang dihasilkan oleh organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja.

Pengertian kinerja menurut siagian adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standard yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*nya.

Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dan wewenangnya. Pengertian kinerja menurut Manullang adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan job description mereka masing-masing.

Kinerja menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian menurut Hasibuan merupakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kemudian Kartono pengertian dan kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standard keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Kinerja menurut Indrastuti, mengatakan bahwa kinerja merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dari pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya di lihat dari kualitas dan kuantitasnya.

11. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja, secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non fisik, yaitu

kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan. Menurut Simamora, yang mempengaruhi dimensi kinerja adalah :

a. Memikat dan menahan orang di dalam organisasi

Hal ini berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi itu haruslah meminimalkan tingkat perputaran karyawan. Ketidakhadiran, dan keterlambatan, memberikan kenaikan gaji yang memuaskan, jenjang karir yang lebih baik, memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung aktifitas pekerjaan, dan menandatangani surat perjanjian masa kerja.

b. Penyelesaian tugas yang handal

Setiap karyawan diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, lingkungan kerja, pencapaian pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin waktu kerja, ketelitian dalam bekerja, tanggung jawab karyawan.

c. Perilaku Inovatif dan Spontan

Disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga aktifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan karyawan. Seperti kerja sama dengan rekan sekerja,

tindakan protektif, gagasan konstruktif, pelatihan diri karyawan.

Menurut Manullang. Motivasi berasal dari bahasa latin *mofere*. Yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya.

Menurut Kartono motivasi (dari kata lain, motivator) artinya sebab, alasan dasar dorongan seseorang untuk berbuat atau ide pokok terlalu berperan terhadap tingkah laku manusia. Kemudian Minardi juga berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Dari beberapa pengertian motivasi maka dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang dapat mendorong seorang sehingga mengakibatkan orang tersebut bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki.

Unsur-unsur yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki dapat kita bagi dua :

- 1) Kebutuhan materil, seperti besarnya upah atau gaji dan penerimaan lain yang berupa uang, gula, beras dan lain sebagainya
- 2) Kebutuhan Non material, seperti lingkungan kerja, kesempatan maju, dan memperhatikan rasa harga diri karyawan tersebut dan lain sebagainya.

12. Indikator-Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan

dan kemampuan karyawan.

- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
- f. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

13. Dimensi Penilaian Kinerja

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan pada deskripsi perilaku spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kinerja yang perlu diperhatikan. Menurut Gomes dimensi yang perlu diperhatikan itu adalah

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
- b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan

pengetahuannya

- d. *Creativenessian*, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan- permasalahan yang timbul
- e. *Cooperation*, yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan orang (sesame anggota organisasi)
- f. *Dependability*, yaitu kesadaran yang dapat dipercaya dalam hal ini kehadiran dan penyelesaian pekerjaan
- g. *Intiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
- h. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi

14. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien Dampak penilaian kinerja individu karyawan memiliki imbas negatif maupun positif terhadap moral kerja karyawan. Pada saat penilaian- penilaian kinerja dipakai untuk disiplin, kenaikan gaji, promosi, pemecatan atau pemberhentian sementara, maka penilaian kinerja dianggap paling menakutkan oleh orang-orang :

- a. Indicator masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indicator ini juga dapat juga berupa dana, sumber daya manusia, disiplin, informasi, kebijaksanaan/peraturan perundang- undangan dan sebagainya.

- b. Indicator keluaran (*outputs*) adalah suatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan fisik dan/atau non-fisik.
- c. Indicator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan fungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung)
- d. Indicator manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan
- e. indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negative pada setiap tingkatan indicator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Menurut Indrastuti ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mengukur kinerja karyawan adalah :

- a. Disiplin kerja, dalam melaksanakan kegiatan di perusahaan sangat diperlukan keteraturan pelaksanaan tugas dan fungsi untuk setiap bagian atau untuk setiap personil dengan memperhatikan disiplin waktu yang harus ditaati.
- b. Tenaga kerja yang terampil / skill dalam hal peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan dari jasa Perbankan seoptimal mungkin sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tenaga kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat.

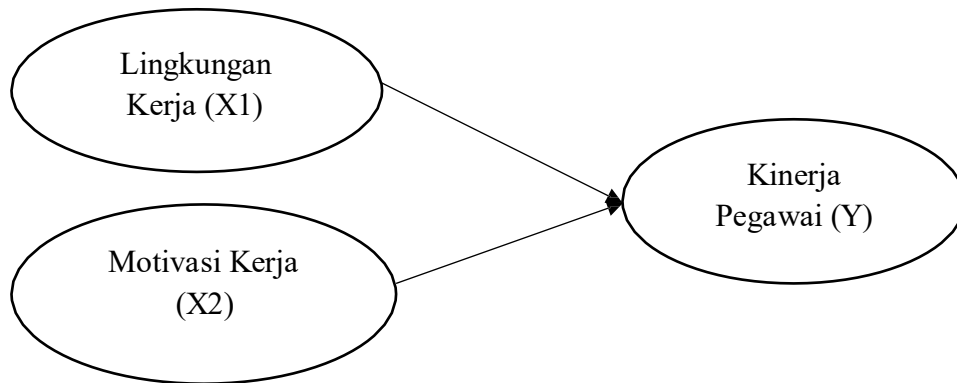
B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian terdahulu

No	Nama penelti	judul	metode	Hasil penelitian
1	Andi Pratama (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Makassar	Kuantitatif	Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Nur Aisyah (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar	Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Rahmat Hidayat (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten	Kuantitatif	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan
4	Ahmad Fauzi (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Parepare	Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
5	Siti Rahmawati (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Maros	Kuantitatif	Lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Nama penelti	judul	metode	Hasil penelitian
6	Muhammad Ilham (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Makassar	Kuantitatif	Variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan
7	Dewi Lestari (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar	Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
8	Nurul Hikmah (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Rappocini Kota Makassar	Kuantitatif	Motivasi kerja meningkatkan kinerja pegawai
9	Irfan Maulana (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bone	Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
10	Fitriani (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa	Kuantitatif	Secara parsial dan simultan variabel berpengaruh positif terhadap kinerja

C. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1.kerangka konseptual Peneltian

1. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

a. Dasar Teori

Menurut Nitisemito (dalam Rahmayanti, 2012) dan Sedarmayanti (2004), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja terbagi menjadi:

- 1) Lingkungan kerja fisik: pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, suhu,dll.
- 2) Lingkungan kerja non-fisik: hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan, suasana kerja.

b. Hubungan Teoritis

Lingkungan kerja yang baik akan:

- 1) Meningkatkan kenyamanan kerja.
- 2) Mengurangi stres kerja.
- 3) Meningkatkan semangat kerja dan konsentrasi.

- 4) Mendorong efisiensi dan efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan mendukung baik secara fisik maupun psikologis akan meningkatkan kinerja pegawai, karena karyawan merasa dihargai dan dapat bekerja dengan optimal.

2. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja

a. Dasar Teori

Menurut McClelland (dalam Steers dan Braunstein, 1976) serta Hasibuan (2008), motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang membuat karyawan bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator motivasi menurut teori yang digunakan:

- 1) *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi)
- 2) *Need for power* (kebutuhan berkuasa atau berpengaruh)
- 3) *Need for affiliation* (kebutuhan afiliasi atau diterima sosial)

b. Hubungan Teoritis

Motivasi kerja yang tinggi akan:

- 1) Meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan.
- 2) Menumbuhkan tanggung jawab dan kedisiplinan.
- 3) Mendorong pencapaian target dan kualitas kerja yang tinggi.
- 4) Karyawan yang memiliki motivasi tinggi (baik dari dorongan pribadi maupun penghargaan eksternal) akan lebih fokus, produktif, dan bertanggung jawab, sehingga kinerjanya akan meningkat.

D. Hipotesis

1. Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teoritis dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diambil penulis adalah:

“Diduga Bahwa Lingkungan Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas energi dan sumber daya mineral provinsi sulawesi selatan kota makassar Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada kantor Dinas energi dan sumber daya mineral provinsi sulawesi selatan kota makassar Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Karyawan Pada kantor Dinas energi dan sumber daya mineral provinsi sulawesi selatan kota makassar.

2. H₁:Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar.
3. H₂: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar *Didasarkan pada teori McClelland, Hasibuan, dan Maslow*, yang menjelaskan bahwa motivasi (kebutuhan berprestasi, afiliasi, kekuasaan) mendorong karyawan bekerja lebih produktif, bertanggung jawab, dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Hipotesis Simultan:

H₃:Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar. *Didasarkan pada teori manajemen SDM*, yang menyebutkan bahwa faktor internal seperti lingkungan kerja dan motivasi dapat dikendalikan organisasi untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal.