

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu, pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Bintoro dan Daryanto, (2017: 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah meyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, melatih, menilai, pengembangan karyawan, kompensasi karyawan dan keamanan serta keadilan agar tenaga kerja berjalan secara efektif dan efisien di dalam pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada setiap perusahaan memiliki tujuan-tujuan tertentu untuk mencapai tujuan sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia sangatlah sulit dan sangat bervariasi pada perkembangan yang terjadi masing-masing karyawan maupun organisasi. Menurut Ansory, F, A dan Indrasari (2018:60-61), tujuan – tujuan MSDM terdiri dari 4 tujuan inti yaitu :

1. Tujuan Organisasional
Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi
2. Tujuan Fungsional
Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departmen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi
3. Tujuan Sosial

Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan–kebutuhan dan tantangan – tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan–tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Dari pengertian di atas dapat pula disimpulkan bahwa tanggung jawab manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada manusia – manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh karena itu sumber daya manusia yang tersebut harus dikelola dengan baik sehingga menghasilkan manfaat dan mampu mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:21) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana, pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintahan dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawannya, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu pekerjaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Definisi Motivasi

Dalam sebuah organisasi dibutuhkan motivasi. Seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhannya dan membutuhkan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai tujuan hidupnya. Seorang pemimpin berusaha adalah seseorang yang bekerja dengan bantuan karyawan. Jika karyawan termotivasi atau didorong untuk mencapai tujuan atau pencapaian perusahaan.

Menurut Wilson Bangun (2012:312) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan atau suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah proses yang memberikan dorongan kepada karyawan agar mau melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2016: 146), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mempertahankan kestabilan perusahaan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.2.3 Teori Motivasi

1. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) Yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer. Menurut Arif Yusuf (2016:138), Teori ERG merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan, yaitu :
 - 1) Existence Needs (Kebutuhan Eksistensi)

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja.
 - 2) Relatedness Needs (Kebutuhan Hubungan Sosial)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
 - 3) Growth Needs (Kebutuhan Pertumbuhan)

Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan pribadi, hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.
2. Teori “Tiga Kebutuhan” Dikemukakan oleh David McClelland dalam Siagian (2016:291) dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu. Pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan , yaitu :
 - 1) Kebutuhan Akan Prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

2) Kebutuhan Akan Kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai posisi kepemimpinan.

3) Kebutuhan Untuk Berafiliasi atau Bersahabat

Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab, individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain.

2.1.2.4 Prinsip-Prinsip Motivasi

Prinsip-prinsip motivasi yang dikemukakan Menurut Mangkunegara (2013: 100), bisa diterapkan pada karyawan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja, yaitu:

1. Prinsip partisipasi, yaitu dalam memotivasi karyawan perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi, yaitu pimpinan harus mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan, yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang, yaitu pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan

membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.2.5 Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Abraham H. Maslow. Mempunyai lima tingkat hirarki kebutuhan menurut Siagian (2016 : 287), yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis.
Berdasarkan hirarki kebutuhan Maslow, kebutuhan manusia yang paling dasar dari manusia yang akan memotivasi mereka untuk bekerja adalah kebutuhan fisik. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik.
2. Kebutuhan Keamanan
Kebutuhan manusia untuk mendapatkan rasa aman dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan keberlangsungan nafkah.
3. Kebutuhan sosial
Kebutuhan manusia untuk memiliki teman, diterima dalam kelompok, berafiliasi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri
Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri
Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen karena lingkungan kerja berperan dan berpengaruh langsung terhadap karyawan. Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah akan menjadi pendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Lingkungan kerja yang kurang baik bisa menuntut tenaga kerja dan waktu yang banyak untuk

memperoleh rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Sedarmayanti (2012:21), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Danang Sunyoto (2012:43), mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik penerangan dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat menurut para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja merupakan hal-hal yang ada di sekitar karyawan, yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, atau situasi di sekitar organisasi yang dapat mendukung aktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:21), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja Fisik

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

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. 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.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.3.3 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, Aspek lingkungan kerja yang berdampak positif bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja dengan sebaik-baiknya. Menurut Nitisemito (2011:183), yaitu:

1. Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk, dan rindang
2. Tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman saat bekerja
3. Tersedianya alat-alat memadai
4. Tersedianya ruang kerja yang memiliki penerangan cukup baik
5. Tersedianya ruang kerja yang mencakupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan dan getaran sehingga tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:28), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Penerangan di tempat kerja
2. Suhu udara di tempat kerja
3. Sirkulasi udara di tempat kerja
4. Kebisingan di tempat kerja
5. Getaran mekanis di tempat kerja
6. Bau tidak sedap di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja
11. Hubungan Karyawan

2.1.4 Loyalitas

2.1.4.1 Definisi Loyalitas

Loyalitas merupakan kegiatan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan menunjukkan bahwa karyawan biasanya berperan aktif dalam perusahaan. Loyalitas dapat diartikan sebagai loyalitas kepada individu atau organisasi yang peduli dan bertanggung jawab, dedikasi dan kepercayaan untuk berusaha memberikan layanan dan perilaku yang terbaik.

Menurut Sriyono dan Farida (2013: 30) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Loyalitas dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja guru sehingga upaya meningkatkan kinerja tersebut dilakukan melalui peningkatan kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru, begitu juga sebaliknya (Tentama, 2015). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013: 45) bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan adalah salah satu unsur yang dapat digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya. Dapat disimpulkan penulis, bahwa loyalitas merupakan sebuah sikap kesetiaan dalam perusahaan, dimana karyawan bekerja dengan senang hati dan taat pada peraturan yang berlaku.

2.1.4.2 Indikator Loyalitas

Indikator-indikator yang mempengaruhi Loyalitas Kerja, Sriyono dan Farida (2013: 35) adalah:

1. Ketaatan atau Kepatuhan. Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
2. Bertanggung Jawab. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
3. Pengabdian. Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga dari karyawan secara ikhlas kepada perusahaan.
4. Kejujuran. Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan oleh karyawan.

2.1.4.3 Aspek-Aspek Loyalitas

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto Soegandhi (2013: 150), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

1. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
2. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
3. Kemauan untuk bekerja sama, bekerja sama dengan orang - orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang- orang secara individual.
4. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.
5. Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara 24 pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan, organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins dan Coulter (2012 : 492), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan.

Menurut Priansa (2017:49) Kinerja ialah perwujudan dari pekerjaan yang dihasilkan atau diselesaikan oleh karyawan. Hasil ini akan dicatat dengan baik untuk mencapai tingkat pencapaian dan mengevaluasi dengan baik apa yang terjadi. Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan definisi kinerja karyawan adalah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan kuantitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:109) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut

1. Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu sahal ini akan menurunkan kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan karena hampir 80 persen karyawan resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja.

3. Prioritas Kerja

Berikan priotas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika diberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberi skala prioritas yang jelas.

4. Supportive Boss

Sebagai atasan yang baik harus mau mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan. Berikan dukungan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting, ajak karyawan dalam proyek yang sedang dikerjakan.

5. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus.

2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012:34), ukuran indikator kinerja di kelompokkan ke dalam lima kategori berikut:

1. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, di maksudkan untuk dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Hasil Penelitian
1.	Saifudin (2017)	Pengaruh Motivasi, Komitmen, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Komitmen 3. Lingkungan Kerja 4. Tekanan Kerja 	Hasilnya menemukan motivasi itu, komitmen, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan dan sebagian signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri di Madaru Hosptil Provinsi Sulawesi tengah.
2.	Sri Rahayu Muhammad, Adolfina dan Genta Lumintang (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja. 2. Kompensasi. 3. Beban Kerja. 4. Kinerja Karyawan. 	Hasil Penelitian tersebut didapatkan bahwa variabel Kompensasi memiliki

		Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado		pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Kota Manado.
3.	Rika Widayaningtyas dan Arum Darmawanti (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja 2. Motivasi 3. Kinerja Karyawan 	Hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pt Macanan Jaya Cemerlang Klaten
4.	Kuncoro (2013:157)	Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan loyalitas terhadap Kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka	Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuisisioner/angket dalam mengumpulkan data yang selanjut	Penelitian ini dengan penyebaran wawancara dan kuisisioner untuk mengetahui mengenai pengaruh antara

			dianalisis untuk menjawab hipotesis yang diajukan.	variabel-variabel yaitu lingkungan kerja dan strategi pembelajaran, serta Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru yang dilakukan dengan jalan mengadakan suatu daftar pertanyaan berupa formulir.
5.	Mamesah (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado.	Metode analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LPP RRI Manado dengan jumlah sampel dalam penelitian yaitu 47 orang.	Hasil penelitian ini dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara

				signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.
6.	Muhammad, Sri Rahayu, Adolfina, Genita Lumintang (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	Teknik pengambilan sampel adalah simple sampling dengan menggunakan rumus slovin di dapat sebanyak 56 responden. Metode penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Febriawan Ardi Nugroho (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi.	Hasil penelitian ini Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi.	PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi

				SEMM Area Ngawi
8.	Wicaksono, Bayu 2016	Pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. bagian packing	Tujuan penelitian ini ingin mengetahui pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimana hasilnya adalah ada pengaruh positif kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan komitmen organisasi secara bersama terhadap kinerja karyawan pada PT. Vision bagian packing	Hasilnya adalah ada pengaruh positif kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan komitmen organisasi secara bersama terhadap kinerja karyawan pada PT. Vision bagian packing
9.	Natalia Susanto (2019),	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada	Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja - Variabel terikat yaitu kinerja karyawan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y),

		Divisi Penjualan PT Rembaka		kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
10.	Nuryani, Dwi 2016	Pengaruh loyalitas dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Puncak Sejati Jepara.	Tujuan dari penelitian ini ingin mengetahui pengaruh loyalitas dan etos kerja terhadap kinerja karyawan CV. Puncak Sejati Jepara.	hasilnya adalah loyalitas dan etos kerja secara bersama sama berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada CV. Puncak Sejati Jepara.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan pasti menginginkan hasil kerja yang baik dan maksimal untuk mencapai hasil yang diinginkan. Peran pemimpin untuk memotivasi karyawan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih giat dalam melakukan tugasnya. Hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan menurut Gibson (dalam Riani 2011: 123-124) motivasi merupakan salah satu faktor psikologis yang akan mempengaruhi kinerja karyawan suatu

perusahaan atau organisasi. Dengan teori ini motivasi dan kinerja karyawan saling berhubungan.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terciptanya lingkungan kerja adalah lingkungan tempat seseorang bekerja atau terlibat dalam aktivitas. Lingkungan kerja memang memerlukan perhatian khusus karena dapat menentukan hasil organisasi yang diharapkan. Suatu lingkungan yang aman dan mendapatkan hasil yang baik dan memuaskan (Eko Wahyudi 2017: 48). Dalam lingkungan kerja yang aman dan nyaman, hal ini akan berdampak positif bagi masyarakat yang secara aktif terlibat dalam aktivitas. Jika lingkungan kerja perusahaan mendukung sarana dan prasarana, sama halnya dengan karyawan yang akan meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugasnya.

2.3.3 Hubungan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ardana (2012: 137), mengatakan bahwa bila karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka secara berkelanjutan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu perusahaan, maka semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang dinginkannya. Begitu pula bagi perusahaan yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik perusahaannya. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh 4 faktor karakteristik, yaitu karakteristik pekerjaan, karakteristik pribadi, karakteristik perusahaan dan karakteristik pengalaman. Dalam pernyataan tersebut bahwa loyalitas kerja merupakan suatu keadaan emosi yang positif atau dapat menyenangkan hasil penelitian terhadap pekerjaan seseorang.

2.3.4 Hubungan Motivasi, Lingkungan Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

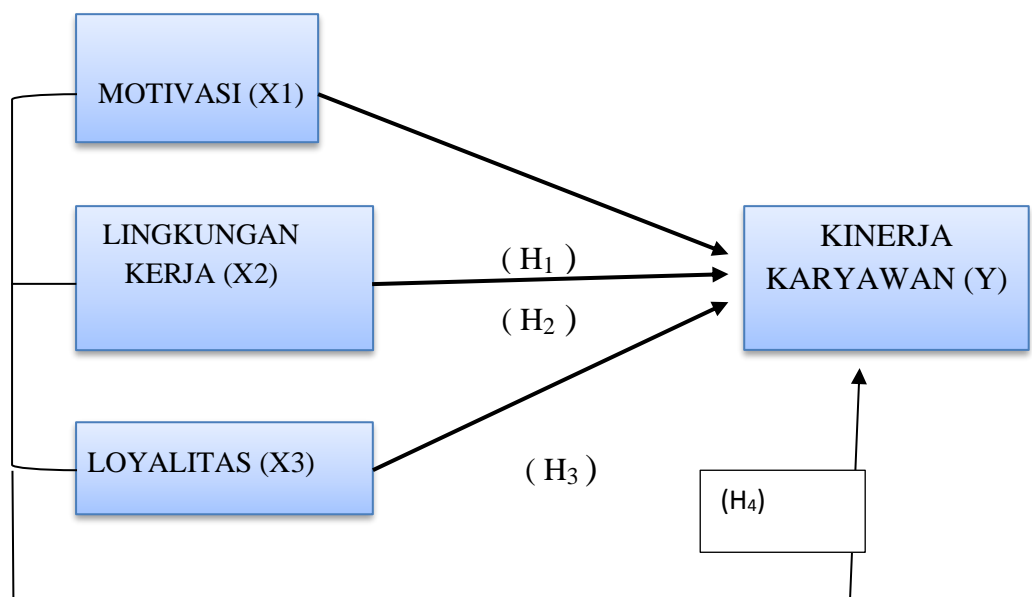
Motivasi, lingkungan kerja dan loyalitas sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi baik dari lembaga pemerintahan maupun organisasi di perusahaan swasta. Lingkungan kerja yang baik akan dapat memungkinkan seseorang mencapai pekerjaan terbaik dengan rasa aman dan nyaman. Antusiasmen karyawan juga akan mendorong komitmen perusahaan yang tinggi terhadap

perusahaan dan kinerja karyawan akan meningkat sesuai dengan harapan perusahaan.

Untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan agar berdampak positif bagi mereka dan mencapai tujuan perusahaan. Di sini perusahaan harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Saifudin (2017: 44), mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dalam lingkungannya. Oleh karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat karyawan merasa betah diruangan, merasa senang, bersemangat melaksanakan kegiatan atau tugasnya dan penelitian yang dilakukan oleh Enggar (2015: 65), mengatakan bahwa dengan pemberian motivasi yang baik diharapkan akan menimbulkan komitmen organisasional yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan.

2.4 Kerangka Konseptual

Melalui motivasi, lingkungan kerja dan loyalitas akan memungkinkan melahirkan para pegawai yang memiliki kinerja yang baik pula. Hal ini dapat dilihat pada bagan berikut ini :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber: Konsep yang Dikembangkan Untuk Penelitian

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atau jawaban teoritis atas masalah penelitian atau berupa pernyataan sementara tentang pengaruh atau hubungan antara 2 variabel atau lebih. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

- H₁ : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.
- H₂ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.
- H₃ : Diduga loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.
- H₄ : Diduga motivasi, lingkungan kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.