

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2014:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

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.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2.1.1.1 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017:14):

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangatlah luas, hal ini disebabkan oleh tugas dan tanggung jawab manajemen adalah mengelola unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki tenaga kerja dengan *skill*, *attitude* serta berdaya saing tinggi. Menurut (Hasibuan 2014:21), fungsi dari MSDM adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

Secara keseluruhan, fungsi manajemen ini mewakili proses manajemen (*management process*). Aktivitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi meliputi:

A. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

B. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

C. Pengarahan (*Directing*)

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

D. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

A. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

B. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan (*development*) adalah 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.

C. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai

imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

D. Integration (*Integration*)

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

E. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

F. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

G. Pemberhentiaan

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya

2.1.2 Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

2.1.2.1 Tujuan Pelatihan

Menurut Carrel dan Salinding (2011:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

- a) Memperbaiki kinerja
- b) Meningkatkan keterampilan karyawan
- c) Menghindari keusangan manajerial
- d) Memecahkan permasalahan
- e) Orientasi karyawan baru
- f) Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- g) Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel

Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

2.1.2.2 Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2011:217), adapun manfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu:

1. Manfaat untuk karyawan
 - a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
 - b) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
 - c) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - d) Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustasi, dan konflik.
 - e) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - f) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 - g) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
 - h) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
 - i) Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan

- j) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan
 - k) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
 - l) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
2. Manfaat untuk perusahaan
- a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 - b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
 - c) Memperbaiki sumber daya manusia
 - d) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
 - e) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
 - f) Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan
 - g) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
 - h) Membantu pengembangan perusahaan
 - i) Belajar dari peserta
 - j) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
 - k) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan
 - l) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif
 - m) Membantu pengembangan promosi dari dalam
 - n) Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek yang biasanya diperlihatkan pekerjaan.

- o) Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja
- p) Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, dan administrasi
- q) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan
- r) Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen
- s) Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal
- t) Mendorong mengurangi perilaku merugikan
- u) Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan
- v) Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan
- w) Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stress dan tekanan kerja

3. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu.

- a) Meningkatkan komunikasi antar group dan individual
- b) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
- c) Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif
- d) Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional
- e) Meningkatkan keterampilan interpersonal
- f) Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi
- g) Meningkatkan kualitas moral

- h) Membangun kohesivitas dalam kelompok
- i) Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi
- j) Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup

2.1.2.3 Jenis-jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif. Menurut Widodo (2015:86), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

- a. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
- b. Magang (*apprenticeship*)
- c. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)
- d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
- e. Simulasi kerja (*job simulation*)

2.1.2.4 Sasaran Pelatihan

Sebelum mengenal pelatihan kita harus terlebih dahulu mengetahui beberapa sasaran pelatihan. Menurut Sutrisno (2009:69), mengemukakan enam sasaran pelatihan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja
- b. Meningkatkan mutu kerja
- c. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia

- d. Meningkatkan moral kerja
- e. Menjaga kesehatan dan keselamatan
- f. Menunjang pertumbuhan pribadi

2.1.2.5 Indikator Pelatihan

Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

1) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2) Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3) Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan study visit (studi banding).

4) Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5) Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Indikator-indikator tersebut merupakan tolok ukur yang akan digunakan dalam mencapai kinerja kerja yang diinginkan, maka dari itu pelatihan dibantu dengan adanya motivasi maka akan menghasilkan kinerja yang lebih kompleks dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Jadi menurut penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur efektifitas pelatihan dapat dilakukan dengan menganalisis jenis pelatihan, tujuan, metode dan sasaran yang diberikan, kualifikasi peserta dan pelatih serta waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi menurut sunyoto (2015:10) merupakan cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Selain itu menurut Siagian (2009:102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Berbeda lagi dengan pendapat Edwin B. Flippo (2002:5), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2001:205) menyatakan bahwa Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.

Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2013), 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. Menurut Herzberg (dalam

Robbins & Judge, 2013) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Anoraga (2014) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu kondisi atau energi (baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang), yang mendorong karyawan untuk melakukan suatu aktivitas yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, sehingga

seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan mencapai tujuan bersama atau tujuan yang diinginkannya.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:146) mengemukakan bahwa tujuan motivasi antara lain:

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

Dalam menyelaraskan hubungan antara pimpinan dengan bawahan dalam suatu perusahaan perlu dipertimbangkan rasa ketentraman dan ketenangan yang mendasar. Dengan adanya rasa tenang dan tentram ini, maka setiap karyawan akan dapat mewujudkan hubungan kerja sama yang harmonis yang selanjutnya akan

mempengaruhi hasil kerja mereka. Berdasarkan hal tersebut maka motivasi terbagi dalam jenis-jenis motivasi.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:150) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis motivasi, yaitu:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif. Semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

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

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaan harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih kinerja kerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif meraih gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan

adil dalam menerapkannya. Karena hal tersebut maka adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.

2.1.3.4 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi menurut Edy Sutrisno (2009:116) adalah sebagai berikut:

1. Faktor intern, yang terdiri dari:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup orang melakukan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan

Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan adalah seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal adanya penghargaan prestasi, adanya hubungan yang harmonis dan kompak.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor ekstern, yang terdiri dari:

a) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi memadai

Kompensasi memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Supervisi yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Adanya jaminan pekerjaan yaitu setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan tanggung jawab yaitu dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang fleksibel bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan melindungi para karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi untuk menunjang kinerja ke arah yang lebih matang dan dapat dimengerti oleh karyawan, maka didukung dengan adanya teori-teori motivasi.

2.1.3.5 Prinsip – prinsip dalam Motivasi Kerja

Mangkunegara (2013:100) mengemukakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan antara lain:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Prinsip mengakui bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

5. Prinsip pemberian perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Berdasarkan hal tersebut dasar-dasar penentuan motivasi tersebut tertera dalam indikator motivasi.

2.1.3.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:105) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan

perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Daya Pendorong

2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk Keahlian
5. Membentuk Keterampilan
6. Tanggung Jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya indikator motivasi maka akan memperoleh alat bantu yang dapat mengukur berjalannya sebuah tujuan. Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya. Berdasarkan hal tersebut tujuan yang ingin dicapai adalah sebuah kinerja kerja karyawan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat

karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2016:99) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Simanjuntak (2011:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63):

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

2.1.4.3 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
 - a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai 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 mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain

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

Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a) Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

- b) Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

- c) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

- d) Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2003), yaitu:

1) Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2) Temperatur / suhu udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan

yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

6) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekanrekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja.

7) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga

dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

8) Musik di tempat kerja

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

9) 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 kewanamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM).

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Definisi Kinerja

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi

kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil karyawan dalam suatu proses pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/material, dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013:547) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

2) Meningkatkan prestasi kerja

Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

3) Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

2.1.5.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Faktor Individu

a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

c) *Role/ Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

4. Faktor Lingkungan, yang meliputi

a) Kondisi fisik

b) Peralatan

c) Waktu

d) Material

e) Pendidikan

f) Supervisi

g) Desain organisasi

h) Pelatihan

i) Keberuntungan

2.1.5.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

1. Kualitas Kerja

Kualitas merupakan yang dihasilkan oleh karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan. Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

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 (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

1. Raden Kandira (2015) berjudul 'Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dompot Dhuafa Sumsel'. Variabel penelitian yang digunakan adalah pelatihan sebagai X1, motivasi kerja sebagai X2 dan kinerja karyawan sebagai Y, penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan yang terjadi antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dompot Dhuafa Sumsel, dan secara simultan pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dompot Dhuafa Sumsel.
2. Nur Rahma Andayani (2014) berjudul 'Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PCI Elektronik International'. Variabel prediksi dari penelitian ini adalah pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2), untuk variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). alat analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variable pelatihan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PCI Elektronik International, motivasi motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PCI memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PCI Elektronik International, dan secara simultan pelatihan

kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PCI Elektronik International.

3. Dedeh Sofiah Hasanah (2010) berjudul 'Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta'. Variabel bebas terdiri dari pelatihan (X1), kepemimpinan (X2) dan iklim kerja (X3), variabel terikat kinerja guru (Y). alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian, Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru SD Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta, kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru SD Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta, iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru SD Se kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta. Pelatihan, Kepemimpinan dan Iklim Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Guru SD Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta.
4. Julianry Anriza (2017) berjudul 'Pengaruh Pelatihan, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika', variabel prediksi Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2), variabel terikat kinerja karyawan (Y). analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Komunikasi dan Informatika, motivasi kerja berpengaruh secara parsial

terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika, Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika.

5. Amalia Syarah (2016) berjudul ‘Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asria Media Cabang Emerld Bintaro’. Motivasi Kerja (X1) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat, penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asria Media Cabang Emerld Bintaro.
6. Hakim Lukman Nul (2017) berjudul ‘Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Operator Produksi PT. Alam Lestari Unggul’. Variabel bebas Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2), variabel terikat kinerja operator produksi (Y). Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Operator Produksi PT. Alam Lestari Unggul, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Operator Produksi PT. Alam Lestari Unggul. Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Operator Produksi PT. Alam Lestari Unggul.
7. Rachmad Sholeh dan Khasbulloh Huda (2019) berjudul ‘Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber

Rukun Mandiri Mojokerto'. Variabel bebas Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisa regresi didapat hasil variabel X yaitu Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan, Serta variabel Pelatihan Kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, Variabel Lingkungan Kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

8. Darmawati et al (2019) berjudul 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Banda Internasional Sultan Hasanuddin Makassar' dengan variabel bebas lingkungan kerja (X1) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Analisis data menggunakan regresi linier sederhana, hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Banda Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.
9. Terang et al (2015) berjudul 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi'. Terdapat tiga variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kompensasi (X3) dan satu variabel terikat kinerja karyawan (Y). analisi data menggunakan regresi linier berganda, dengan hasil Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Bank Sulut Cabang Airmadidi, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi.

10. Aldha et al (2019) berjudul ‘Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember’. Variabel bebasnya ada Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Budaya Kerja (X3) dan variabel terikatnya ada Kinerja Karyawan (Y) dengan alat analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan suatu sarana yang dapat meningkatkan nilai mutu dari kinerja karyawan, karena dengan adanya pelatihan maka *skill* dari karyawan akan terus terasah hingga dapat menciptakan sebuah kinerja yang baik. Hal tersebut yang membuat pelatihan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pada hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan didasari pada beberapa penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Raden Kandira (2015) yang mana dalam penelitiannya berhasil membuktikan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nur Rahma Andayani (2014) juga menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya Kun Sri Hartanto (2017), Munparidi (2015), Dedeg Sofiah Hasanah (2010), Julianrt Anriza (2017), dan Hakim Lukman (2017) juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H1: Terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan

2.2.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah daya dorongan yang diberikan seseorang terhadap orang lain yang dapat meningkatkan semangat dalam mengoptimalkan usahanya. Pada hubungannya motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi adalah dorongan yang

diberikan oleh pemilik perusahaan terhadap para karyawannya agar dapat mengoptimalkan kinerja mereka saat melayani konsumen. Bentuk motivasi dapat berupa reward yang diberikan perusahaan kepada para pegawainya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Raden Kandira (2015) yang mana dalam penelitiannya berhasil membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nur Rahma Andayani (2014) juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya Munparidi (2012), Julianry Anriza (2018), Amalia Syarah (2016), dan Hakim Lukman (2017), juga menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H2: Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan pekerjaan, yang meliputi suasana, dan fasilitas. Keadaan atau suasana yang dibangun dengan baik, aman, dan nyaman tentu akan membuat karyawan/pegawai merasa betah berada dalam lingkungan tersebut sehingga mendorong kinerja yang lebih baik, didukung dengan kondisi yang memfasilitasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara optimal. Maka hubungannya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan yang baik akan mendukung perolehan kinerja yang optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Kun Sri Hartanto (2017) yang mana dalam penelitiannya

berhasil membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Munparidi (2012) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

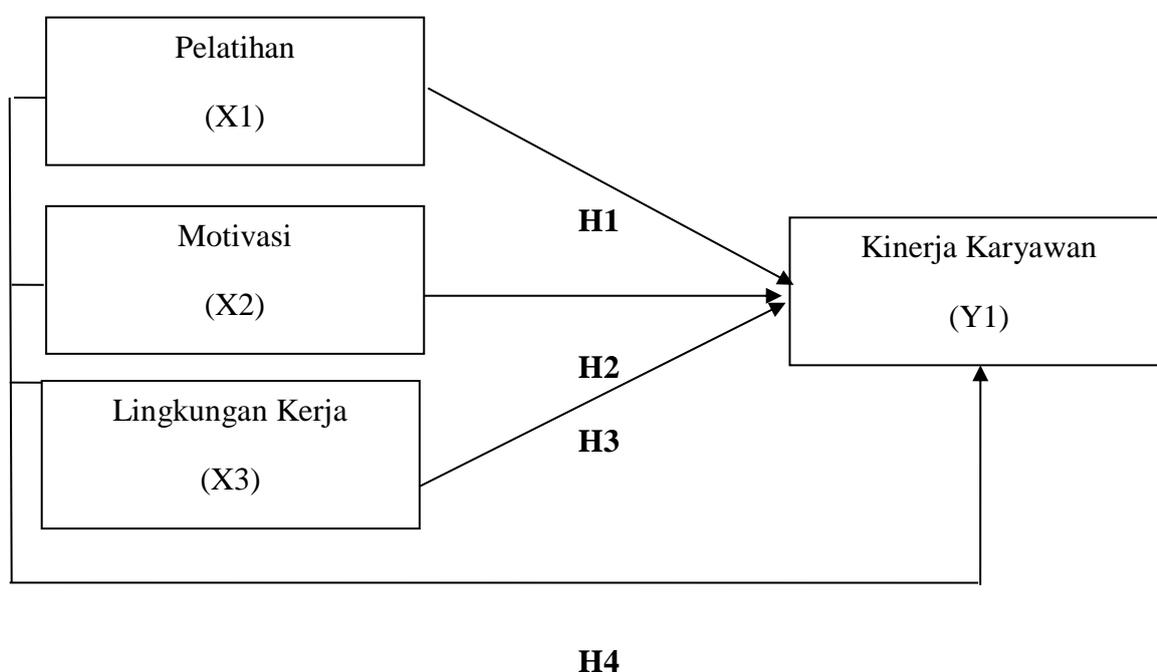
2.2.4 Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Ketiga variabel pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang akan mempengaruhi kinerja pegawai dilihat dari bagaimana pelatihan dilakukan untuk tujuan mengasah skill yang lebih baik, ketika telah memiliki skill yang memadai, maka sebagai sebuah perusahaan untuk mempertahankan skill tersebut agar tetap baik maka dibutuhkan yang namanya motivasi agar para pegawai/karyawan selalu semangat dalam mengerjakan pekerjaan mereka, dan faktor lingkungan yang nyaman dengan kondisi fasilitas yang memadai tentu akan semakin menunjang kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Raden Kandira (2015) yang mana dalam penelitiannya berhasil membuktikan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kun Sri Hartanto (2017) dan Munparidi (2012) juga menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya Nur Rahma Andayani (2014), Dedeg

Sofiah Hasanah (2010), Julianrt Anriza (2017), dan Amalia Syarah (2016) juga menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H4: Terdapat pengaruh signifikan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 3. Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual yang digambarkan di atas, maka variabel dependen dalam penelitian ini adalah pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja sedangkan variabel independennya berupa kinerja karyawan. Hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H1: terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Rhoda Jaya Kota Surabaya.

H2: terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Rhoda Jaya Kota Surabaya.

H3: terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Rhoda Jaya Kota Surabaya.

H4: terdapat pengaruh signifikan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Rhoda Jaya Kota Surabaya.