

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat. Pengertian ini mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan. Sehingga karyawan yang di dapatkan sesuai dengan kualifikasi, untuk dipertahankan yang kemudian di kembangkan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Batjo & Shaleh, 2018: 1).

Hasibuan dalam Nurbaya (2020: 01) menjelaskan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan, peranan kerja dan pekerjaan agar efektif dan efisien yang akan membantu terwujudnya tujuan organisasi. Sedangkan menurut Samsudin (2019: 22) MSDM adalah kegiatan pengelolaan yang meliputi pengembangan, pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Veri dkk (2021: 20) MSDM merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi, pegawai atau karyawan, dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tugas utama yaitu mengelola manusia seefektif dan seefisien mungkin hingga diperoleh SDM yang terpuaskan oleh perusahaan dan juga memuaskan keinginan perusahaan. Manajemen SDM fokus pada pengelolaan SDM yang merupakan bagian dari manajemen umum sehingga memiliki fungsi yang sama, yaitu:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*)
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*)
 - c. Pengarahan (*Directing*)
 - d. Pengendalian (*Controlling*)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemeliharaan
 - f. Pemutusan hubungan kerja

Menurut Sutrisno dalam Sandi (2021) menjabarkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahannya, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan Tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit untuk mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah tujuan dan keberhasilan organisasi.

Proses manajemen SDM menurut Batjo dan Shaleh (2018: 05) dapat dibagi dalam enam fungsi utama, yaitu:

1. Pengadaan : mencari dan mendapatkan sumber daya manusia sesuai kebutuhan perusahaan yang mencakup rekrutmen, seleksi, pengenalan dan penempatan karyawan.
2. Pengembangan : mengembangkan sumber daya manusia sesuai kebutuhan perusahaan yang mencakup pelatihan dan pengembangan karir karyawan.
3. Pengkompensasian : kompensasi sumber daya manusia merupakan semua pembayaran dalam bentuk uang, benda atau komoditas yang diberikan sebagai penghargaan kepada karyawan.
4. Pengintegrasian : pengintegrasian atau memadukan antara tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan, upaya pengintegrasian ini di antaranya adalah hubungan antar manusia melalui komunikasi, motivasi, kepemimpinan, perjanjian kerja dan hubungan industrial melalui perundingan bersama.

5. Pemeliharaan : memelihara sumber daya manusia yang mencakup didalamnya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan program kesejahteraan karyawan.
6. Pemutusan hubungan kerja : pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan pengusaha.

2.1.2. Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto dalam Helvin, dkk (2020) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas 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 kerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lainnya.

Setiap perusahaan tentu mempunyai akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Suyoto dalam Sinta (2019) mengemukakan adanya beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, antara lain :

1. Hubungan Karyawan Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seseorang karyawan datangny dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka karyawan akan berhubungan dengan banyak orang baik secara individu atau secara kelompok.
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidak tenang dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktifitas kerja.

3. Peraturan kerja Peraturan yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja kerja karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

2.1.3. Motivasi

Menurut Danang Suyanto dalam Sopia (2023) menyatakan bahwa motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas.

Menurut Sherman, et al dalam Edison et al (2018:172) menjelaskan bahwa motivasi adalah istilah yang awalnya berasal dari bahasa Latin, *movere*, yang berarti bergerak. Sedangkan sejumlah definisi itu dapat ditemukan dalam literatur saat ini, tapi tidak ada definisi yang menggambarkan motivasi memadai. Sebuah analisis dari definisi utama menunjukkan motivasi terutama berkaitan dengan tiga faktor: apa yang memberikan energi perilaku, apa yang mengarahkan atau saluran perilaku seperti itu, dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan.

Dalam pandangan psikologi, motivasi diartikan sebagai segala sesuatu yang menjadi pendorong bagi timbulnya suatu tingkah laku. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi diartikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu atau dapat juga berarti usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. (Hanafi et,al, 2018:76) .

Menurut Abraham Maslow, ada lima indikator jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

1. *Physiological needs*, Kebutuhan fisiologis Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.
2. *Safety needs* atau *security needs*. Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
3. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs*, kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
4. *Esteem needs* – kebutuhan harga diri. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. *Self-actualization needs*, kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hirarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada. (Edison et.al,2018:174).

Menurut Hamalik dalam Hanafi et,al (2018:65) mengungkapkan bahwa fungsi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mendorong timbulnya tingkah laku atau perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul suatu perbuatan misalnya belajar.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya menggerakkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya menggerakkan tingkah laku seseorang. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan.

2.1.4. Kinerja

Menurut Fahmi dalam Muhammad (2022) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan.

Menurut Wibowo dalam Surajiyo dkk (2020:8) menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja pegawai sebagai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka (Bintoro, M.T & Daryanto, 2017:158).

Mangkunegara dalam Surajiyo dkk (2020:9), secara komprehensif memaparkan prinsip dasar kinerja antara lain:

1. Adanya pengukuran kinerja (*key performance indicator*). Pengukuran kinerja harus terukur secara kuantitatif dan jelas batas waktunya.
2. Adanya siklus kinerja. Siklus kinerja yang baku dan dipatuhi untuk dikerjakan bersama, antara lain; perencanaan kinerja, berupa penetapan pengukuran kinerja lengkap dengan berbagai strategi dan program kerja yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang diinginkan.
3. Adanya sistem penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*). Reward and punishment haruslah bersifat konstruktif dan konsisten dijalankan.
4. Adanya penilaian kinerja. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang bersifat objektif yaitu dengan melibatkan berbagai pihak.
5. Adanya gaya kepemimpinan (*leadership style*). Gaya kepemimpinan yang mengarah kepada pembentukan organisasi berkinerja tinggi.

Bintoro, M.T & Daryanto dalam Meisjke (2021) menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan waktu (*Promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.

4. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya daalam memecahkan masalah yang dihadapi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Fadhilah dkk (2022) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kota Medan. Jumlah sampel yang digunakan sebesar 62 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji regresi adalah sebesar 57,1% faktor – faktor kinerja dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 42,9% dijelaskan oleh faktor - faktor yang tidak diteliti oleh peneliti ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara stimulant variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kasmaludin, dkk (2022) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan. Jumlah sampel yang digunakan sebesar 38 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji regresi adalah sebesar 50,1% faktor – faktor kinerja pegawai dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 49,9 % dijelaskan oleh faktor - faktor yang tidak diteliti oleh peneliti ini.

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara stimulant variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Arisandi (2002) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Jumlah sampel yang digunakan sebesar 82 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji regresi adalah sebesar 86,6 % faktor – faktor kinerja pegawai dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 15,4 % dijelaskan oleh faktor - faktor yang tidak diteliti oleh peneliti ini. Hasil

uji F menunjukkan bahwa secara stimulant variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

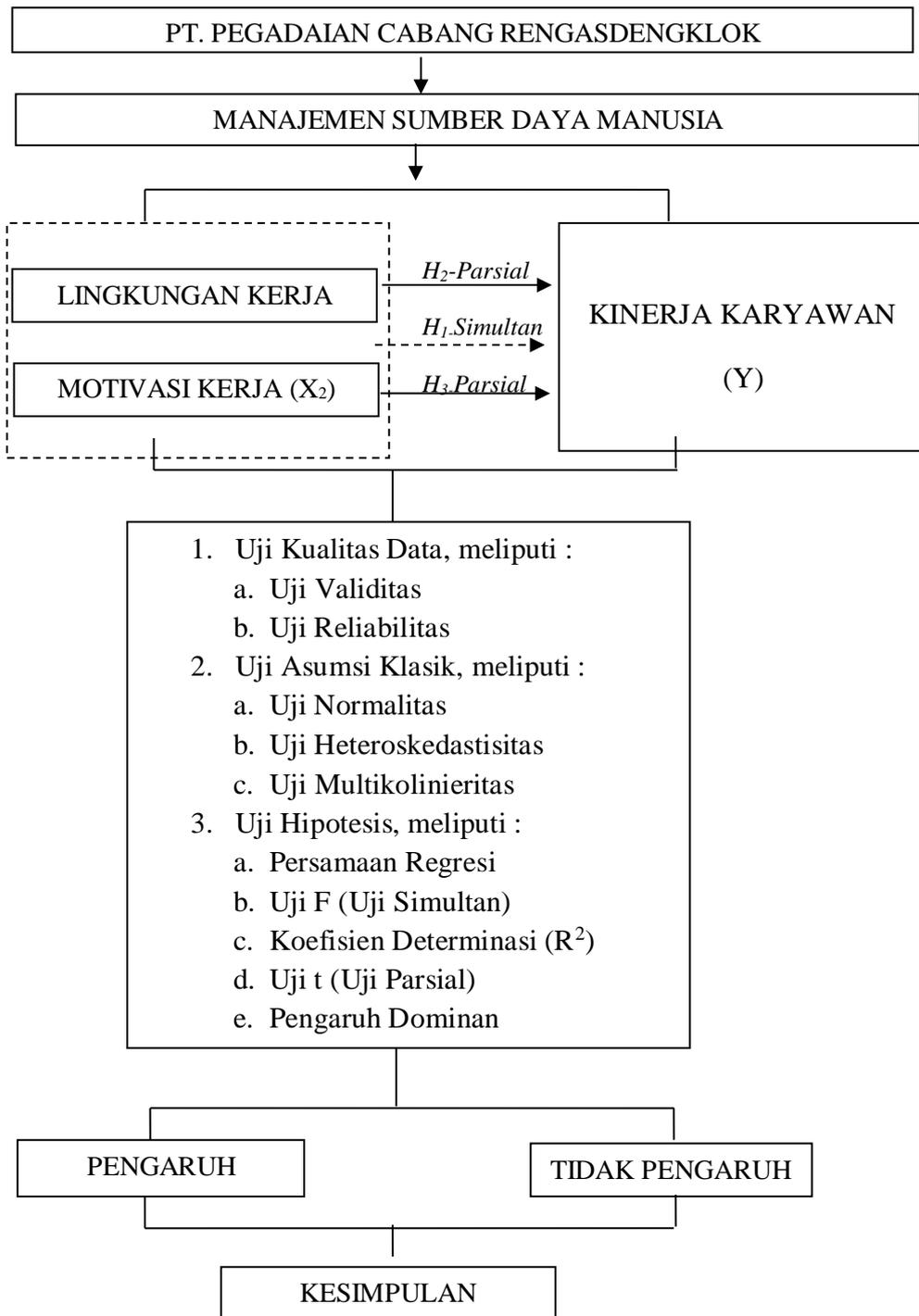
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Analisis	Hasil
Raffi Eka Arisandi (2022)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo.	Motivasi Lingkung an kerja Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Uji regresi 86,6 % 2. Uji F, semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan 3. Uji T, variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Kasmalu din, dkk (2022)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan	Motivasi Lingkung an Kerja Kinerja	analisis regresi berganda	1.Uji regresi 50,1% 2.Hasil uji F semua variabel independen berpengaruh

	Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan.			secara simultan terhadap kinerja karyawan 3. variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Nurul Fadhillah dkk (2022)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kota Medan	Motivasi Lingkungan kerja Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	1,Uji regresi 0,835% 2. Uji F, semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan 3. Uji T, variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting dalam Sugiyono (2019:95). Dibawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis(2023)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara simultan Lingkungan kerja dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Rengasdengklok.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan Lingkungan kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Rengasdengklok.

2. Hipotesis 2

Ho : $\beta_1 = 0$ berarti secara parsial Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Rengasdengklok.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Rengasdengklok.

3. Hipotesis 3

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Rengasdengklok.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Rengasdengklok.