

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Putro (2017) mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiasi kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan PT. ASH Cabang Madiun berjumlah 83 karyawan dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas instrumen menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA), sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pada taraf signifikansi 5%, hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.ASH Cabang Madiun dengan $\beta=0,567$ dan $p=0,000$. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,265. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.ASH Cabang Madiun dengan $\beta=0,575$ dan $p=0,000$. Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,320. (3) Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.ASH Cabang Madiun, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi bahwa motivasi kerja $\beta=0,326$ dan $p=0,004$ sedangkan disiplin kerja $\beta=0,423$ dan $p=0,000$. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun (ΔR^2) 0,382 atau 38,2%.

Penelitian mengenai kinerja karyawan juga pernah dilakukan oleh Kasmawati (2014) yang merupakan mahasiswa Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar”. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik regresi linier sederhana dan menggunakan uji untuk menganalisis keeratan hubungan variabel secara individual, sedangkan pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan positif (searah). Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikan 5% maka H1 diterima atau H0 ditolak. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar.

Penelitian terakhir dilakukan oleh Charli (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Air Minum PDAM) Kota Padang”. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semua hipotesis diterima yang berarti lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang.

Penelitian yang bersangkutan dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan terutama di Indonesia. Penelitian-penelitian tersebut meneliti berbagai macam indikator untuk mengetahui pengukuran kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya. Berikut ini beberapa penelitian sebelumnya yang bersangkutan dengan masalah yang diteliti :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Item	Penelitian		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1	Peneliti	Nanang Yogi Anggoro Putro (2017)	Rahardian Putra N.P. (2021)		
	Judul	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun)	Pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT TUJUH KUDA HITAM SAKTI		
	Variabel Bebas	a. Motivasi (X) b. Disiplin (X) c. Motivasi dan Disiplin Kerja (X)	a. Motivasi (X) b. Komitmen (X) c. Lingkungan Kerja Fisik (X)	a. Motivasi	Lingkungan Kerja fisik (X3)
	Variabel Terikat	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)		
	Teknik Analisis	Analisis Regresi Linier	Analisis Regresi Linier		
2	Peneliti	Kasmawati (2014)	Rahardian Putra N.P. (2021)		
	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar	Pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT TUJUH KUDA HITAM SAKTI		

	Variabel Bebas	Lingkungan Kerja (X)	a. Motivasi (X) b. Komitmen (X) c. Lingkungan Kerja Fisik (X)	a. Lingkungan Kerja Fisik	a. Motivasi (X1) b. Komitmen (X2)
	Variabel Terikat	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)		
	Teknik Analisis	Analisa Statistik Regresi Linier Sederhana	Analisis Regresi Linier		
3	Peneliti	- Chintya Ones Charli - Putri Intan Permata Sari - Frihapma Semita Ade (2020)	Rahardian Putra N.P. (2021)		
	Judul	<i>The Influence of The Work Environment, Motivation, and, Job Satisfication on The Performance of Employees in Drinking Water (PDAM) in Padang City</i>	Pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tuju Kuda Hitam Sakti		
	Variabel Bebas	a. <i>Environment</i> b. <i>Motivation</i> c. <i>Job Satisfication</i>	a. Motivasi (X) b. Komitmen (X) c. Lingkungan Kerja Fisik (X)	a. motivasi	Komitmen (X2)
	Variabel Terikat	<i>Performance</i> (Y)	Kinerja (Y)		
	Teknik Analisis	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Regresi Linier		

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Kinerja

2.2.1.1. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Menurut Mangkuprawira (2007: 153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

2.2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja dan profesionalisme. Pendidikan adalah modal dasar dan utama seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja. Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang

pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan. Profesionalisme adalah gabungan dari pendidikan dan pengalaman kerja yang diperoleh oleh seorang pekerja. Ada beberapa hal untuk membangun mentalitas profesional menurut Jansen H. Sinamo (2008: 289) salah satunya adalah mentalitas mutu yaitu seorang professional menampilkan kinerja terbaik yang mungkin, mengusahakan dirinya selalu berada di ujung terbaik bidang keahliannya, standar kerjanya yang tinggi yang diorientasikan pada ideal kesempurnaan mutu.

Menurut (Sedarmayanti, 2003: 149) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan di dapat dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja.

2.2.1.3. Indikator-indikator Kinerja

Menurut Bernardin & Russel, (2010) ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas, merupakan tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan

dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.2.2. Motivasi

2.2.2.1. Pengertian Motivasi

Menurut (George R. Terry & Leslie W. Rue, 2009), motivasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya. Sedangkan (Sri Wiludjeng, 2007) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. (Richard L. Draft, 2010) mengemukakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau semangat yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik sesuai dengan kebutuhan dan keinginan dari pekerjaan yang dilakukannya.

2.2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan hal yang rumit karena melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional (Gomes & Faustino Cardoso, 2003).

Faktor-faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan faktor-faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji (*sallary*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu

sendiri (*job itself*) Kae E. Chung dan Leon C. Megginson dalam (Gomes & Faustino Cardoso, 2003).

2.2.2.3. Indikator-indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara, 2009: 93) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.2.3. Komitmen

2.2.3.1. Pengertian Komitmen

Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu dengan sukarela memberikan segala usaha dan mengerahkan serta mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Porter dan Mowdat dkk dalam (Sri Kuntjoro, 2002) mendefinisikan

komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu; penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, 2008).

Menurut (Mathis L. Robert dan John Jackson, 2006) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Hunt dan Morgan (Sopiah, 2008) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila: memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Menurut (Fred Luthans, 2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi berhubungan dengan perasaan dan keyakinan karyawan tentang organisasi

tempat dia bekerja secara keseluruhan. Menurut (Jennifer dan Gareth, 2012), ada dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, yaitu komitmen pada saat karyawan tersebut masuk menjadi anggota suatu organisasi, senang, percaya, dan merasa baik berada. Ahli lain, yaitu Schermermhom dkk (Yuwono, 2005) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan derajat kekuatan perasaan seseorang dalam mengidentifikasi dirinya dan merasakan dirinya sebagai bagian dari organisasi. Sementara itu Amstrong (Yuwono, 2005) menyatakan bahwa pengertian komitmen memiliki area perasaan atau perilaku terkait dengan perusahaan tempat seseorang bekerja. Tiga area tersebut antara lain adalah adanya kepercayaan pada area ini seseorang melakukan penerimaan bahwa organisasi tempat bekerja atau tujuan-tujuan organisasi didalamnya merupakan sebuah nilai yang diyakini kebenarannya. Area kedua adalah adanya keinginan untuk bekerja atau berusaha di dalam organisasi sebagai konteks hidupnya. Pada konteks ini seorang akan memberikan waktu, kesempatan dan kegiatan pribadinya untuk bekerja di organisasi atau dikorbankan ke organisasi tanpa mengharapkan imbalan personal. Sedangkan area yang ketiga adalah adanya keinginan untuk bertahan dan menjadi bagian dari organisasi. Jadi pengertian komitmen lebih dari sekedar menjadi anggota saja, tetapi lebih dari itu orang akan bersedia untuk mengusahakan pada derajat yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan suatu bentuk sikap dimana individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi serta dengan sungguh-sungguh memberikan waktu, kesempatan yang dimiliki dan mencurahkan segala potensi diri yang dimilikinya tanpa adanya perasaan terpaksa untuk tetap berusaha mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi dan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

2.2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Menurut Minner dalam Sopiah (2008) empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.2.3.3. Indikator-indikator Komitmen

Menurut Kaswan (2015:127) ada empat indikator perilaku umum dari komitmen organisasi, yaitu:

1. Ada kerelaan untuk membantu kolega menyelesaikan tugas-tugas organisasi.
2. Menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar.
3. Memahami kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar, dan
4. Memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas daripada mengikuti beberapa minat profesional.

2.2.4. Lingkungan Kerja Fisik

2.2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

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.

2.2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2009: 21) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi bentuk suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawainya diantaranya :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaat bagi karyawan, guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan melambat. Banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur/Suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban ditempat

Kelembaban adalah banyaknya air terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubung atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan panas dari udara tersebut mempengaruhi keadaan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya segar adalah adanya taman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan untuk para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, kerana dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran,

dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan bisa menyebabkan kematian, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Geraran Mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya geraran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yaitu sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena teratur, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air condition atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8. Tata warna ditempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena sifat warna dapat merang perasaan manusia.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata, letak warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.



10. Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan ditempat kerja tidak akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

2.2.4.3. Indikator-indikator Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh (Budi, 2008: 87) diantaranya :

1. Dimensi fisik

Dimensi fisik diukur dengan menggunakan enam indikator yaitu:

a. Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

b. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan mood atau secara sikap.

e. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2013: 122) menyatakan hubungan motivasi terhadap kinerja yaitu, Bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian milik Charli, dkk (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Hubungan Komitmen dengan Kinerja

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi Stephen P. Robbins (2008). Sedangkan Mathis L. Robert (2006) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan – tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Sehingga dari pendapat beberapa pakar diatas menyatakan hubungan komitmen dengan kinerja menghasilkan pengaruh positif terhadap suatu organisasi.

Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara komitmen terhadap kinerja pegawai menurut Pamungkas (2014) menunjukkan komitmen Organisasi merupakan komitmen yang dimiliki karyawan untuk tetap bertahan pada sebuah perusahaan. dalam penelitian Cahyani et al (2020) menunjukkan apabila komitmen organisasi mengalami peningkatan atau perbaikan, akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan begitu pula sebaliknya. Pamungkas (2014) menyatakan kinerja dapat ditingkatkan apabila komitmen karyawan terhadap organisasi perusahaan begitu kuat. Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dari beberapa penelitian sebelumnya menyatakan hubungan komitmen dengan kinerja menghasilkan pengaruh positif terhadap suatu organisasi.

2.3.3. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja

Lingkungan kerja Fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Sedarmayanti (2015). 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.

Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, menurut Kasmawati (2014) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. 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.

2.4.Hipotesis

Hipotesis yang maksudnya adalah suatu kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang masih belum sempurna, yang perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian, pembuktian itu hanya dapat dilakukan dengan menguji hipotesis itu secara empirik atau dengan data lapangan Abdullah (2015: 205).

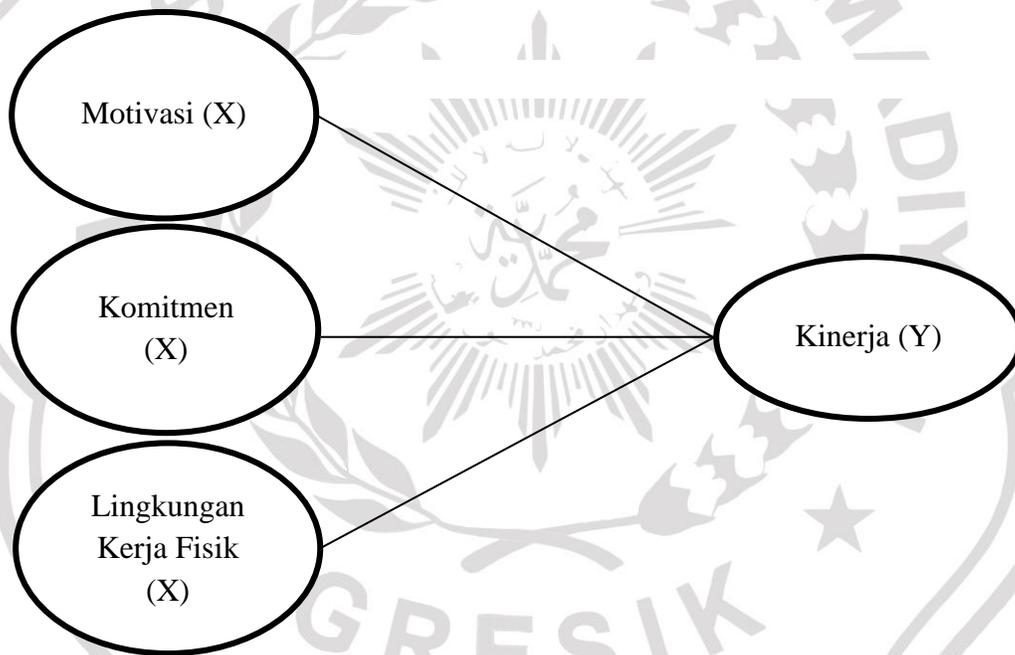
H1 = Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Tujuh Kuda Hitam Sakti.

H2 = Diduga ada pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Tujuh Kuda Hitam Sakti.

H3 = Diduga ada pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Tujuh Kuda Hitam Sakti.

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan formulasi atau simplikasi dari kerangka teori atau teori-teori yang mendukung penelitian tersebut Notoatmodjo (2010:182). Kerangka konseptual menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel satu dengan yang lain, kemudian dari masing-masing variabel tersebut terdapat hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Tingkat kinerja karyawan PT. Tuju Kuda Hitam Sakti ini dianalisis untuk mengetahui jawaban dari permasalahan atas variabel *independent*. Variabel *Independent* terdiri dari motivasi kerja, komitmen, lingkungan kerja fisik.



Keterangan:

—————▶ : Secara Parsial

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir