

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut (Wuwungan, 2017: 300) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Indikator dari lingkungan kerja yaitu; cahaya, suhu udara, ruang kerja, keamanan dan hubungan karyawan.

Menurut (Laliasa, 2018: 85) bahwa 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 (Kultsum, 2017: 125) dalam jurnalnya mengatakan, Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat emosi kerja para karyawan.

Menurut (Sulistiawan, 2017: 62) mendefinisikan lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun pelaksana

Menurut (Maslichah, 2017: 62) lingkungan kerja merupakan suatu atau keseluruhan dari komponen-komponen yang berhubungan dengan suatu lembaga, organisasi atau perusahaan yang memiliki suatu pola yang tidak lepas dari lingkungan dimana lembaga, organisasi, atau perusahaan itu berada. Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan memiliki dampak bagi perusahaan dan berpengaruh pada kinerja dari karyawan perusahaan. Terdukungnya lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja yang dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi pekerja secara langsung.

2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Maslichah, 2017: 62) ada beberapa jenis lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik dalam perusahaan harus diperhatikan demi meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan dekat dengan karyawan (kursi, meja, dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan sebagainya).

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik, segala sesuatu yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan baik dengan sesama rekan kerja, dengan atasan atau dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat meningkatkan tingkat loyalitas karyawan, adanya perasaan nyaman, saling menghormati, dan menghargai satu sama lain antar karyawan. Sehingga dapat meminimalisir terjadinya konflik kerja dan stress kerja karyawan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Kultsum, 2017: 125) indikator lingkungan kerja terbagi dua, lingkungan kerja fisik dan nonfisik berikut ini:

1. Lingkungan kerja fisik

- a. Suhu udara : Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan
- b. Kebisingan : Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal.
- c. Ruang gerak : suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.
- d. Keamanan : Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik

2. Lingkungan kerja nonfisik

Hubungan kerja, antara atasan dan bawahan memberikan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya. Sikap yang bersahabat dan saling

menghormati diperlukan dalam hubungan antara atasan dan bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan.

a. Motivasi Karyawan

1. Definisi Motivasi Karyawan

Menurut (Kurniasari, 2018: 32) istilah motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang berarti bergerak (to move). Kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut (Kaengke, 2018: 343) motivasi adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku (*tobehave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan.

Menurut (Sirait, 2017: 3) motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Menurut (Irawati, 2018: 119) motivasi itu akan mensuplay energi untuk berkerja atau mengarahkan aktivitas selama berkerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Menurut (Julianry, 2017: 238) motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang baik karena faktor internal maupun eksternal yang menggerakkannya untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan nyata terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pengertian motivasi karyawan dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri sendiri karena faktor dari luar dan dalam perusahaan hingga timbul keinginan yang kuat untuk bekerja dengan hasil yang optimal.

2.2.1 Alat dan Jenis Motivasi

Menurut (Kurniasari, 2018: 33) alat dan jenis motivasi terdiri atas:

1. Alat Motivasi
 - a. Materiil Insentif: alat motivasi yang diberikan berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar; jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan, rumah dan lain lainnya.
 - b. Nonmaterial Insentif: alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai; jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.
 - c. Kombinasi Materiil dan Nonmateriil Insentif: alat motivasi yang diberikan berupa materiil (uang dan barang) dan nonmaterial (medali dan piagam); jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.
2. Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018: 33) jenis-jenis motivasi yaitu:

- a. Motivasi Positif (Insentif Positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahannya akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi Negatif (Insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.2.2 Tujuan dan Metode Motivasi

Menurut (Kurniasari, 2018: 33) terdapat beberapa tujuan motivasi yaitu:

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

b. Model dan Proses Motivasi

Menurut (Kurniasari, 2018: 33) beberapa model motivasi kerja yakni:

1. Model Tradisional, Mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan sistem insentif yaitu memberikan insentif materiil kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya. Jadi memotivasi bawahan untuk mendapatkan insentif (uang atau barang) saja.
2. Model Hubungan Manusia, Mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahannya supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting. Sebagai akibatnya karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan nonmaterial karyawan, maka motivasi bekerjanya akan meningkat pula.
3. Model Sumber Daya manusia Mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Selain itu untuk lebih memahami pemberian motivasi, Menurut (Kurniasari, 2018: 33) ada beberapa proses motivasi yang meliputi:

1. Tujuan, dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.

2. Mengetahui kepentingan, dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan atau keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.
3. Komunikasi efektif, dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat syarat apa saja yang harus dipenuhiya supaya insentif itu diperolehnya.
4. Integrasi tujuan, dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah needs complex, yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi atau perusahaan dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk ini penting adanya penyesuaian motivasi.
5. Fasilitas, manajer dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Misalnya, memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.
6. *Team Work*, Manajer harus menciptakan *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team work* (kerjasama) ini penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

c. Indikator Motivasi Karyawan

Menurut (Setiawan & Siagian, 2017: 2) indikator motivasi karyawan yaitu:

1. Arah perilaku (*direction of behaviour*), mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat dijalankan, baik tepat maupun tidak. Banyak contoh perilaku yang tidak tepat yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan, perilaku perilaku ini yang nantinya akan menjadi suatu penghambat bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi dalam memilih perilaku yang fungsional sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.
2. Tingkat usaha (*level of effort*), mengacu pada seberapa keras usaha seseorang dalam bekerja. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun juga harus memiliki usaha untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam pekerjaan, seorang karyawan tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.
3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*), mengacu pada motivasi kerja karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan produksi, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan bersungguh sungguh mengerjakan tugas

sebagaimana tanggungjawabnya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang dan tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami karyawan tersebut termasuk penyakit serius yang dapat menyebabkan seseorang tidak mampu bekerja.

d. Budaya Organisasi

2.5.1 Definisi Budaya Organisasi

Menurut (Sagita, 2018: 75) budaya organisasi merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu, di dalam pengukuran budaya perusahaan atau organisasi diperlukan indikator yang merupakan karakteristik dasar budaya organisasi sebagai wujud nyata keberadaanya.

Menurut (Kultsum, 2017: 122) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Tewal, 2017: 3747) menyatakan budaya organisasi berkaitan dengan nilai dan keyakinan yang ditumbuh kembangkan dalam organisasi untuk menuntun perilaku dan tindakan anggota organisasi tersebut.

Menurut (Dwiningwarni & Dindah, 2017: 150) menyatakan bahwa budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi

(*organizational culture*) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan..

Menurut (Amanda et al., 2017: 86) budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, memberikan pengertian identitas terhadap sesuatu yang lebih besar dibandingkan minat anggota organisasi secara perorangan, menunjukkan stabilitas sistem sosial, dan pada akhirnya budaya organisasi dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi.

Berdasarkan pengertian budaya organisasi dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, sikap, dan keyakinan untuk menentukan perilaku dan sikap anggota organisasi demi mencapai tujuan organisasi.

2.5.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Sagita, 2018: 75) indikator budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.

5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.

2.6 Kinerja Karyawan

2.6.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut (Irawati, 2018: 120) kinerja karyawan yang maksimal tentu saja selalu diharapkan oleh semua perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut (Sirait, 2017: 2) perusahaan yang mengalami penurunan kinerjanya bisa dilihat dari beberapa sisi yaitu selain dari menurunnya kinerja karyawan bisa dilihat juga dengan tingkat ketidakhadiran dengan berbagai alasan. Tingkat absensi karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mulai jenuh untuk bekerja karena disebabkan oleh beberapa aspek, diantaranya kurangnya kepuasan kerja dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin maupun perusahaan.

Menurut (Sulistiawan, 2017: 62). kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas dan kuantitas yang di capai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksnakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Amanda, 2017: 2) kinerja karyawan merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan

kinerja organisasi, selain itu juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat. Kinerja seorang karyawan mempunyai hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut (Halim, 2017: 3) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”Berdasarkan pengertian di atas, kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya, dan kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar perusahaan.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja individu atau kelompok secara kualitas dan kuantitas yang dicapai, dan kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar perusahaan.

2.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Kurniasari, 2018: 34) faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang, dikelompokkan menjadi tiga faktor utama yakni:

1. Variabel Individu, yang terdiri dari: pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis dan sebagainya).
2. Variabel Organisasi, yang antara lain terdiri dari: kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya.

3. Variabel Psikologis, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.

2.6.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Kurniasari, 2018: 35) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

2.6.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Kurniasari, 2018: 35) melakukan penilaian kinerja untuk berbagai tujuan diantaranya:

1. Penilaian memberi justifikasi perusahaan secara resmi untuk pengambilan keputusan pekerjaan, yaitu mempromosikan karyawan yang berkinerja menonjol; membina karyawan berkinerja kurang; melatih, memindahkan, atau mendisiplinkan yang lain; meningkatkan imbalan (atau tidak); dan sebagai landasan mengurangi jumlah tenaga kerja. Singkatnya, penilaian berfungsi sebagai input kunci untuk melaksanakan system imbalan dan hukuman perusahaan yang sifatnya resmi.
2. Penilaian digunakan sebagai kriteria dalam validasi tes. Yaitu, hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian untuk menilai hipotesis bahwa skor tes memprediksi kinerja pekerjaan. Akan tetapi, jika pekerjaan tidak dilakukan dengan cermat, atau jika pertimbangan diluar kinerja mempengaruhi hasil kinerja, penilai tidak dapat digunakan untuk tujuan itu.
3. Penilaian memberikan umpan balik kepada karyawan dan dengan demikian berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir.
4. Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan untuk program pelatihan.
5. Penilaian dapat mendiagnosis masalah-masalah organisasi dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik-karakteristik pribadi untuk dipertimbangkan dalam memperkerjakan, dan penilaian juga menyediakan landasan untuk membedakan antara karyawan yang berkinerja efektif dengan yang berkinerja tidak efektif. Oleh karena itu penilaian menggambarkan awal suatu proses, daripada produk akhir.

6. Penilaian bersifat memotivasi, yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab, dan merangsang usaha-usaha untuk berkinerja lebih baik.
7. Penilaian merupakan wahana komunikasi, sebagai dasar diskusi tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan. Melalui diskusi, kedua pihak dapat mengenal lebih baik lagi.
8. Penilaian dapat berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan SDM dan pekerjaan, yaitu memberikan input yang berharga untuk inventarisasi keterampilan dan perencanaan SDM.
9. Penilaian dapat dijadikan dasar penelitian MSDM, yaitu untuk menentukan apakah program MSDM yang ada efektif.

2.6.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Halim, 2017: 3) indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan karyawannya

untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan biaya

Suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan

Karyawan yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hal yang sangat penting dan menjadi dasar dalam penyusunan skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian yang dikemukakan akan memberikan penugasan terhadap kajian teoritis. Penelitian yang dilakukan oleh (Umami Kultsum, 2017) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trasti Global Konverta dan metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)*. dengan hasil penelitian lingkungan kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian yang dilakukan oleh (Enno Aldea Amanda, 2017) dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh (Anik Irawati, 2018) dengan judul pengaruh stres kerja, motivasi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating, metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian stres kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan, kompensasi tidak mempengaruhi

kinerja karyawan. Selain itu, waktu kerja tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja, motivasi karyawan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh (erdinan S Tewal, 2017) dengan judul analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil penelitian budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perawat. selanjutnya, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Penelitian ini dilakukan oleh (Ronna Yulia Wuwungan, 2017) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan hasil penelitian lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh (Bagus Ikhsan Bagaskara, 2018) dengan judul analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta), metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan hasil penelitian motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah penelitian terdahulu yang mempunyai variabel lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

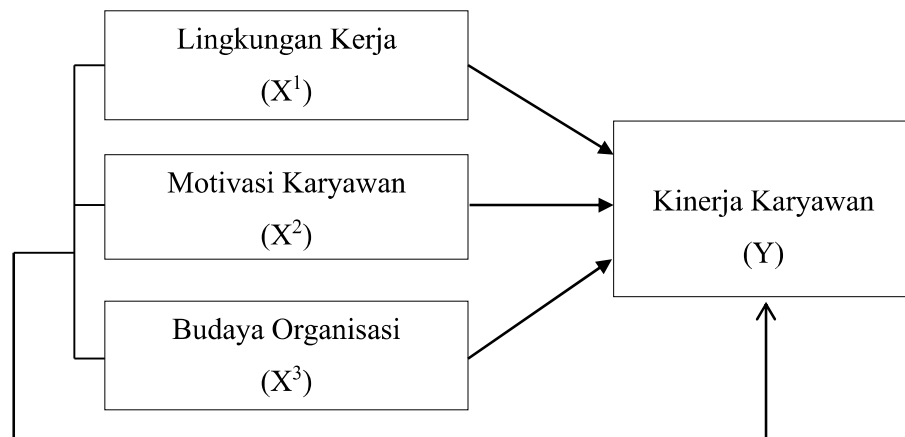
No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
1	Ummi Kultsum (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Konverta	<i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	Variabel lingkungan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dan motivasi kerja. serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja sebagai variabel intervening.
2	Enno Aldea Amanda (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun	Analisis Regresi Sederhana	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3	Anik Irawati (2018)	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres Kerja dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sedangkan, Kompensasi tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan
4	Ferdinan S. Tewal (2017)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara	Analisis Regresi Berganda	Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Perawat. Selanjutnya, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat
5	Ronna Yulia Wuwungan (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado	Analisis Regresi Linier Berganda	lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
Tabel 2.1 Lanjutan				
No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil

6	Bagus Ikhsan Bagaskara (2018)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)	Analisi Regresi Linier Berganda	Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
---	-------------------------------	---	---------------------------------	---

Sumber: (Ummi Kultsum, 2017), (Enno Aldea Amanda, 2017), (Anik Irawati, 2018), (Ferdinan S. Tewal, 2017), (Ronna Y Wuwungan, 2017), (Bagus I Bagaskara, 2018).

2.8 Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya maka kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.9 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ghimli di Kota Batam.

H2 : Motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ghimli di Kota Batam.

H3 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ghimli di Kota Batam.

H4 : Lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ghimli di Kota Batam.

