

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aset suatu perusahaan yang didalamnya mencakup seluruh orang yang melakukan suatu pekerjaan. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia. Sumber daya ini dimaksudkan untuk mencapai tujuan bisnis yang ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menitikberatkan pada perekrutan, pengelolaan dan pengarahan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu kegiatan perusahaan ini dalam penerapan sumber daya manusia adalah pengenalan Sumber Daya Manusia.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Edy Sutrisno (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan bahwa “kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Menurut Hasibuan (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Kasmir (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Sedarmayanti (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan bahwa “suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi atau perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, keberhasilan sangat mungkin dicapai jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan, dan yang terakhir budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik”.

Berdasarkan teori para ahli dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu cara menangani permasalahan manusia, dalam kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen sumber Daya Manusia

Sedangkan menurut Larasati (2018) Bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (Merencanakan)
 - b. Penorganisasian (Mengorganisir)
 - c. Pengarahan (Pengarahan semua karyawan)
 - d. Pengendalian (Mengendalikan semua karyawan)
2. Fungsi Oprasional
 - a. Pengadaan SDM (penarikan, seleksi, orientasi, penempatan)
 - b. Pengembangan (pendidikan dan pelatihan)
 - c. Kompensasi (upah, insentif, tunjangan)
 - d. Pengintergrasian (kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan)
 - e. Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas)
 - f. Kedisiplinan (PHK/putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu)

Wahyudi (2022) menjelaskan bahwa terdapat fungsi pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

1. Fungsi perencanaan. Melaksanakan tugas dalam merencanakan kebutuhan pengadaan dan mengembangkan serta memelihara sumber daya manusia.
2. Fungsi pengorganisasian. Menciptakan organisasi dengan merancang struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang akan dilakukan oleh karyawan yang dipersiapkan.
3. Fungsi pengarahan. Memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien
4. Fungsi pengendalian . Melakukan pengukur antara kinerja dengan standar yang ditetapkan, khususnya di tempat kerja..

Menurut Edwin B.filippo dan Malayu S.P Hasibuan (2018) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah tahap di mana tujuan dan langkah-langkah pelaksanaan ditetapkan dengan memilih opsi terbaik dari pilihan yang tersedia. Dalam konteks rekrutmen, perencanaan melibatkan analisis posisi yang harus diisi dan jumlah karyawan yang diperlukan oleh perusahaan. Ini merupakan langkah penting untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja yang sesuai.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan langkah di mana aktivitas-aktivitas yang diperlukan guna mencapai tujuan ditetapkan, dikelompokkan, dan diatur. Proses ini mencakup penempatan karyawan sesuai dengan keahlian mereka serta menyediakan sumber daya yang diperlukan agar karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

c. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan melibatkan pengaturan aspek-aspek dalam perusahaan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Ini melibatkan pemantauan kegiatan untuk menilai pencapaian tujuan dan melakukan koreksi terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi. Tujuan utama dari pengawasan adalah menjadikan rencana yang telah ditetapkan menjadi kenyataan, termasuk mencapai tujuan yang telah direncanakan dan melaksanakan program-program yang telah disusun untuk jangka waktu tertentu. Pengawasan yang komprehensif memudahkan instansi untuk menganalisis rintangan dalam manajemen, memungkinkan penyelesaian yang bijak terhadap masalah yang muncul.

d. Motivasi (*motivating*)

Motivasi merupakan sifat psikologis yang berkontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Ini mencakup faktor-faktor yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia ke arah tujuan tertentu. Motivasi juga dapat dijelaskan sebagai dorongan yang memacu semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan efektif dan berkolaborasi dengan seluruh usahanya untuk meraih kepuasan. Perusahaan tidak hanya mencari karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan, tapi lebih pentingnya adalah keinginan mereka untuk bekerja keras dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi sangat krusial karena diharapkan dapat mendorong setiap individu karyawan untuk bekerja dengan semangat dan berdedikasi tinggi guna mencapai kinerja yang optimal.

e. Evaluasi (*evaluating*)

Evaluasi, juga dikenal sebagai pengendalian, melibatkan sistem pelaporan yang sejalan dengan struktur laporan keseluruhan, pembentukan standar perilaku, penilaian hasil berdasarkan standar kualitas yang diinginkan untuk mencapai tujuan, pelaksanaan perbaikan, serta pemberian insentif. Melalui evaluasi, perusahaan dapat menilai sejauh mana tingkat keberhasilan organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka ditarik kesimpulan fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu untuk melatih seseorang karyawan agar karyawan bekerja secara baik dan optimal dengan cara pelatihan dan pengembangan sehingga karyawan bisa membantu meningkatkan tujuan dari suatu perusahaan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2020), tujuan manajemen sumber daya manusia bukanlah untuk mencapai tujuan manajemen yang tinggi, namun tujuannya adalah untuk mencapai keseimbangan antara tantangan perusahaan dengan kinerja manajemen sumber daya manusia, masyarakat dan pekerja. siapa yang akan menghadapi tantangan ini. Kegagalan dalam menetapkan tujuan dapat berdampak negatif terhadap kinerja bisnis, tingkat produktivitas, dan kelangsungan bisnis.

Menurut Larasti (2018), tujuan keseluruhan dari manajemen SDM adalah untuk mengoptimalkan hasil seluruh karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai keluaran (output) (barang dan jasa) suatu usaha dibandingkan dengan inputnya (manusia, modal, barang, energi). Tujuan khusus departemen SDM adalah membantu manajer mengelola dengan lebih baik. Ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial
Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar perusahaan bertanggung jawab secara sosial terhadap keutuhan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional
Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional
Tujuan Fungsional adalah tujuan mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
4. Tujuan Individual
Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitas dalam perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut, antara lain:

1. Memberi nasihat kepada perusahaan mengenai kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi/perusahaan termotivasi dan memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dan alat untuk mengelola perubahan.
2. Memelihara dan menerapkan kebijakan dan prosedur kepegawaian untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan,
3. Mengelola permasalahan dan situasi sulit dalam hubungan interpersonal karyawan agar tidak menghambat pencapaian tujuan perusahaan.
4. Membangun saluran komunikasi antara karyawan dan manajemen.
5. Berkontribusi terhadap pengembangan keseluruhan arah dan strategi organisasi/perusahaan terkait sumber daya manusia.

6. Memberikan dukungan dan menciptakan budaya untuk membantu para pemimpin mencapai tujuan mereka.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini mencakup tujuan organisasi yang membantu organisasi mencapai tujuan, kinerja dan sasaran untuk mempertahankan kontribusi sumber daya manusia pada tingkat yang memenuhi kebutuhan organisasi, serta tujuan individu yang harus memenuhi kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaan. Karyawan ini juga merupakan proyek sosial agar perusahaan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan mengurangi dampak negatif yang dapat dihasilkan perusahaan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan gambaran umum pencapaian hasil yang dihasilkan dari pelaksanaan pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan perusahaan, efektivitas dan efisiensi pekerjaan lain dalam jangka waktu tertentu oleh individu dan kelompok kerja berdasarkan wewenang dan tanggung jawab.

Berikut ini adalah pengertian kinerja karyawan yang dikemukakan oleh para ahli, sebagai berikut:

Menurut Kasmir (2020) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut Sinambala (2018), kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan hak dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja karyawan merujuk pada “hasil kinerja seorang pegawai, organisasi atau organisasi secara keseluruhan, dan hasil kinerja itu harus ditunjukkan dalam bukti nyata yang dapat diukur atau dibandingkan dengan yang ditetapkan.”

Menurut Sinambela (2016), “kinerja karyawan” mengacu pada “hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seorang individu, sekelompok atau orang-orang dalam organisasi berdasarkan hak dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik terkait dengan kegagalan. . "Pelanggaran hukum dan penghormatan terhadap adat dan tradisi".

Menurut Wibowo (2016), kinerja karyawan dinyatakan sebagai “produk kerja atau kinerja berdasarkan aturan dan standar yang berlaku pada suatu organisasi”. Kinerja merupakan hasil kegiatan yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan pelanggan, serta pemberian bantuan keuangan.

Berdasarkan penjelasan di atas tentang kinerja karyawan dari sudut pandang banyak ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh perorangan maupun kelompok karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021) Ada Beberapa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Yaitu:

1. Kemampuan
2. Kepribadian dan Minat kerja
3. Kejelasan dan Penerimaan Seseorang Pekerja
4. Tingkat Motivasi Pekerjaan
5. Kompetensi
6. Fasilitas Kerja
7. Budaya kerja
8. Kepemimpinan
9. Disiplin Kerja

Sedangkan Menurut Kasmir (2019) Ada Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan Kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya Organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan Kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin Kerja

Menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ini termasuk keterampilan dan kemampuan, kepuasan kerja, keandalan, pengetahuan pekerjaan, keterampilan interpersonal, komitmen dan kemandirian.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam organisasi. Ada beberapa indikator-indikator kinerja karyawan menurut Edison (2016), sebagai berikut:

1. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas adalah elemen penting karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat Asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas, dan tepat waktu juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dipertanggung jawabkan.

Menurut Kasmir (2016) indikator-indikator kinerja karyawan yaitu, sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas merupakan suatu tingkat dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas atau jumlah yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Penekanan Biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan
Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan perbaikan secepatnya.
6. Hubungan antar Karyawan
Kinerja sering kali diikatkan dengan kerjasama antar karyawan dan antar pemimpin. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

Menurut para ahli di atas tentang indikator-indikator lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepada karyawan. Lingkungan kerja yang baik seharusnya memberikan rasa sejahtera dan nyaman serta berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2020), lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruang, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugasnya, seperti, suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan dan kebersihan di tempat kerja dan baik tidaknya pekerjaan peralatan tersebut mencukupi atau tidak.

Menurut Nurmansyah (2018), lingkungan kerja digambarkan sebagai “tempat para pekerja melaksanakan aktivitasnya dan segala sesuatu yang dapat membantunya melaksanakan pekerjaannya sesuai wewenang dan tanggung jawabnya”.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja diartikan sebagai segala alat dan bahan yang bersentuhan dengan seseorang, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara bekerja, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok.

Menurut Sutrisno (2020), lingkungan kerja mencakup seluruh fasilitas dan struktur kerja di sekitar pekerja yang melakukan pekerjaannya dan mempengaruhi kinerja pekerjaan.

Berdasarkan uraian pentingnya lingkungan kerja di atas dari sudut pandang banyak ahli, maka dapat disimpulkan bahwa tempat kerja meliputi segala alat dan bahan yang ada, lingkungan tempat orang bekerja, cara bekerja. Persyaratan pekerjaan dan pengaturan kerjanya baik bagi perseorangan maupun kelompok.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan yaitu, sebagai berikut:

1. Penerangan atau Cahaya
Penerangan atau cahaya sangat perlu karena dengan adanya cahaya yang cukup dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Temperatur
Temperatur di ruang kerja perlu disesuaikan karena temperatur yang berlebihan akan membuat suhu tubuh dapat berubah dan tidak stabil.
3. Sirkulasi Udara
Sirkulasi udara yang baik adalah dengan menyediakan ventilasi udara yang cukup
4. Kebisingan
Kebisingan di tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan menjadi tidak konsentrasi pada saat bekerja karena dapat mengganggu pendengaran karyawan sehingga bisa membuat karyawan merasa kurang nyaman pada saat bekerja.
5. Keamanan
Keamanan di tempat kerja di perlukan karena adanya keamanan para karyawan merasa terjamin keamanannya pada saat bekerja.

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja perlu diperhatikan, sebagai berikut:

1. Bangunan Tempat Kerja
2. Ruang Kerja
3. Ventilasi Udara
4. Tempat Ibadah
5. Sarana Angkutan Karyawan

Berdasarkan pengertian ciri-ciri lingkungan kerja di atas, menurut banyak ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah cahaya, kehangatan, aliran udara, suara dan keselamatan.

2.3.3 Indikator Lingkungan kerja

Menurut Fachrezi & Khair (2020) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas
Tersedianya berbagai Fasilitas yang memadai bagi karyawan
2. Kebisingan
Gangguan suara yang timbul diruangan kerja karyawan
3. Sirkulasi Udara
Keyamana udara yang ada didalam ruangan kerja karyawan
4. Hubungan kerja
Hubungan yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2016) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan atau Cahaya
Kecukupan cahaya yang menerangu ruang kerja karyawan.
2. Temperature atau Suhu Ruangan
Kenyamna suhu ruangan yang ada di ruangan krja karyawan.
3. Tata Letak peralatan kerja
Kesusiaan pengaturan peralatan kator yang diepelukan karyawan.
4. Tingkat Kebisingan
Gangguan suaran yang timbul di ruangan kerja karyawan.
5. Keamanan
Keadaan dimana karyawan bebas dari ras kekhawatiran rasa aman pada saat bekerja.
6. Hubungan Antar karyawan
Hubungan baik yang trjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai indikator lingkungan kerja, menurut banyak ahli dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja adalah penerangan, fasilitas, aliran udara, tingkat kebisingan, kondisi kerja dan keselamatan di lingkungan kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu dan kerangka pemikiran

2.4.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang sudah pernah dilakukan dengan variabel, indikator dan metode analisis yang sama, guna mengetahui perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Firli Rizaldi 2023 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Agriculture Consturction Kota Bogor	Lingkungan Kerja (X) Kinerja Karyawan(Y)	Lingkungan Kerja (X) : 1.Penerangan 2.Suhu Udara 3.Kebisingan 4.Warna 5.Dekorasi atau tata letak 6.Hubungan Kerja Kinerja Karyawan(Y) : 1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Ketepatan waktu 4.Efektivitas 5.Kemandirian	Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji hipotesis koefisien regresi.	Hasil uji hipotesis regresi dengan uji t nilai koefisien terhitung sebesar $8,879 > t_{tabel}$ sebesar 2.022 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka hasil hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

No	Nama Penulis, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2.	Ihsan Suryadi, Sachro Yusuf (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Abadi di Jakarta	Independen (X): Lingkungan Kerja Dependen (Y): Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja: Pencahayaan, Suhu udara, Kebisingan, Dekorasi atau tata letak, hubungan kerja Kinerja Karyawan: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian	Analisis Deskriptif, Analisis Kuantitatif	.Hasil penelitian ini variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,598 + 0,781X$, dan nilai koefisien korelasi 0,746 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 55,7%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

No	Nama Penulis, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3.	Ronald Donra Sihalo dan Hotlin Siregar (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan	Variabel X (Lingkungan Kerja) Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Variabel X: - bangunan tempat kerja - peralatan kerja - fasilitas perusahaan - sarana angkutan Variabel Y: - kualitas - kuantitas waktu	Analisis regresi linier sederhana Hipotesis regresi dengan uji t	Hasil uji regresi linier sederhana dan determinasi menunjukkan bahwa R^2 adalah 0,405 artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan sebesar 40,5% sedangkan sisanya sebesar 59,5% merupakan faktor yang lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.
4.	Denok Sunarsi, Hadion Wijaya, Dodi Persada, Dede Andi (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta	Independen (X): Lingkungan Kerja Dependen (Y): Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja: Penerangan, Suhu Udara, Kebisingan, Warna, Dekorasi atau Tata Letak, Hubungan Kerja Karyawan: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu,	Analisis Deskriptif, Analisis Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis koefisien regresi (Uji T)	Hasil penelitian ini variabel Lingkungan Kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 3,43 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,84 dengan kriteria baik. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

No	Nama Penulis, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Kemandirian, Efektivitas		karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,431 + 0,876X$, dan nilai korelasi 0,789 atau kuat dengan determinasi 62,2%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$
5.	Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, Isniar Budiarti (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera	Independen (X): Lingkungan Kerja Dependen (Y): Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja: Warna, Kebersihan, Penerangan, Pertukaran Udara, Jaminan terhadap keamanan, kebisingan, Hubungan kerja antara sesama karyawan Kinerja Karyawan: Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian.	Metode Kuantitatif, Statistik Deskriptif, Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas lingkungan kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Sementara itu, analisis deskriptif menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja karyawan yang kuat pula

Sumber: Data Sekunder 2020-2023

1. Penelitian Firli Rizaldi, 2023

Penelitian yang dilakukan oleh Firli Rizaldi (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agriculture Construction Kota Bogor. Dengan menggunakan metode analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Liner Sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif.

2. Penelitian Ilham Suryadi Sachro Yusuf, 2022

Penelitian yang dilakukan oleh Ilham Suryadi Sachro Yusuf (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Abadi di Jakarta. Dengan menggunakan metode analisis Deskriptif, Analisis Kuantitatif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian Ronal Donra Sihaloho, 2020

Penelitian yang dilakukan oleh Ronal Donra Sihaloho (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super setia Sagita Medan. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana, Hipotesis regresi dengan uji t, menunjukkan Hasil uji regresi linier sederhana dan determinasi menunjukkan bahwa R square adalah 0,405 artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian Denok Sunarsi, 2020

Penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. Dengan menggunakan metode analisis Deskriptif, Determinasi, regresi linier sederhana, Hipotesis regresi dengan uji t, menunjukkan Hasil lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

5. Penelitian Viki Karina, 2020

Penelitian yang dilakukan oleh Viki Karina (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana, Deskriptif, Kuantitatif, menunjukkan Hasil bahwa secara simultan variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Untuk mencapai kinerja yang baik, maka suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan lingkungan kerja yang baik, karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerjanya, seorang karyawan dapat dikatakan baik apabila hasil kerjanya baik dan terarah sehingga dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber manusia itu sendiri bisa menjadi pusat keberhasilan suatu perusahaan apabila dapat dikembangkan dengan baik. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu perusahaan apabila dikelola dengan baik sehingga akan meningkatkan perusahaan itu sendiri dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Kasmir (2020), kerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Robbins (2016), kinerja adalah hasil yang dihasilkan karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berkaitan dengan suatu tugas.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Menurut Kasmir (2020), banyak faktor yang mempengaruhi pekerjaan, antara lain: keterampilan dan kemampuan, pengetahuan, desain kerja, kepribadian, motivasi kerja, manajemen, gaya kepemimpinan, budaya organisasi,

kepuasan kerja, lingkungan kerja, keandalan, komitmen dan pembelajaran. untuk bekerja.

Menurut Afandi (2018), “kinerja adalah hasil tindakan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan, hukum dan hukum.” Tidak bertentangan dengan norma dan nilai bahwa banyak faktor yang mempengaruhi pekerjaan, salah satunya adalah lingkungan kerja, kondisi sekitar area kerja karyawan baik fisik maupun non fisik. Kondisi lingkungan kerja yang baik membuat pegawai senang bekerja sehingga pegawai dapat berkinerja lebih baik, namun jika lingkungan kerja tidak baik maka hasil kerja pegawai akan menurun karena akan menimbulkan permasalahan pada pegawai selama bekerja.

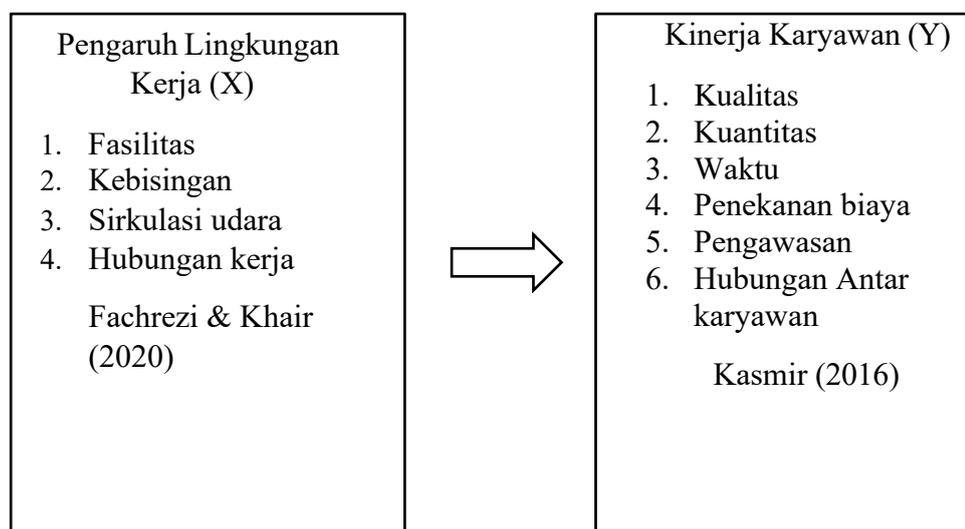
Menurut Kasmir (2020), lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja meliputi ruangan, tata letak, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Pengelolaan perusahaan akan efektif apabila perusahaan dapat mengelola dan memelihara hubungan serta memberikan kesempatan yang lebih besar kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini lingkungan kerja mempunyai dampak langsung terhadap karyawan perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan itu sendiri. Jika lingkungan kerja karyawan aman dan nyaman tentu akan mempengaruhi/mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan tersebut dapat berkinerja baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Dari faktor-faktor tersebut peneliti menyimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Dalam suatu perusahaan atau organisasi, lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kerja para karyawannya, karena dengan lingkungan kerja yang baik maka kesalahan-kesalahan para karyawan dalam bekerja akan sangat berkurang. Dan sebaliknya. Dengan menggunakan faktor-faktor tersebut, peneliti dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menghalangi mereka mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Menciptakan lingkungan kerja yang positif juga dapat bermanfaat dalam membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator dari Fchrezi & Khair (2020) untuk lingkungan kerja yaitu: Fasilitas, Kebisingan, Sirkulasi udara, Hubungan kerja. Dan untuk kinerja karyawan peneliti menggunakan indikator dari Kasmir (2016) yaitu: Kualitas, Kuantitas, Waktu, Penekanan Biaya, Pengawasan, Hubungan antar karyawan

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu Lingkungan Kerja (Independent) akan diuji pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Dependent) sehingga

dapat diketahui apakah variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif atau negatif. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat digambarkan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian menurut sugiyono (2017) menyatakan bahwa “hipotesis merupakan tanggapan awal terhadap suatu rumusan masalah. Karena masih dalam keadaan awal maka harus dibuktikan kebenarannya melalui bukti-bukti empiris yang dikumpulkan”. Dalam penelitian ini hipotesis yang diuji adalah lingkungan kerja (variabel x) dan kinerja karyawan (variabel y), hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis : Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Industri Teknik.