

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Pada era saat ini, perusahaan harus memiliki pengelolaan manajemen yang baik agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan menggunakan semaksimal mungkin kekuatan sumber daya manusia untuk

bertahan dalam persaingan saat ini. Sumber daya manusia merupakan salah satu keunggulan kompetitif yang dimiliki perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagaimana cara mengelola suatu anggota individual suatu organisasi. Dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, perusahaan melakukan pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi/balas jasa, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah semua yang mengatur karyawan dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan dan memastikan kinerja karyawannya seoptimal mungkin, agar produk atau jasa yang dihasilkan terjaga kualitasnya.

Tabel 1.1

Rata-Rata Data Penilaian Kerja Karyawan Selama Tahun 2022

NO	Bulan	Nilai Rata-Rata	Keterangan
1	Januari	98.6	Baik Sekali
2	Februari	100	Baik Sekali
3	Maret	100	Baik Sekali
4	April	99,96	Baik Sekali
5	Mei	99,52	Baik Sekali
6	Juni	100	Baik Sekali
7	Juli	99.54	Baik Sekali
8	Agustus	99.97	Baik Sekali
9	September	99.92	Baik Sekali
10	Oktober	99.03	Baik Sekali
11	November	100	Baik Sekali
12	Desember	99.91	Baik Sekali

Sumber : Toss Center yang diolah, 2022

Pada Tabel 1.1 dijelaskan bahwa keterangan nilai nya 50%-60% = Cukup, 61%-80% = Baik, 81%-100% = Baik Sekali. Jika dilihat dari tabel 1.1 di atas, penilaian kinerja karyawan Tempat Olah Sampah Setempat (*Toss Center*) Klungkung Bali selama tahun 2022 yaitu : antara bulan januari 2022 sampai dengan bulan desember 2022 mengalami fluktuasi tingkat kinerja karyawan. Pada bulan januari kinerja karyawan Tempat Olah Sampah Setempat (*Toss Center*) Klungkung Bali memiliki penurunan nilai yang rendah menjadi 98,60 disebabkan hasil kerja yang belum maksimal. Permasalahan kinerja akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, sebab kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan (Mangkunegara,2012:43).

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Hasibuan (2002 : 94) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan minat seorang pekerja, kemampuan dan

penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penting sekali untuk diperhatikan karena merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia (karyawan). Anoraga (2007:178) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, pelatihan dan pendidikan, kompensasi, teknologi, ketrampilan dan disiplin kerja. Salah satu instrumen dalam pengembangan dan kualitas sumber daya manusia – para karyawan adalah melalui pendidikan, pelatihan, dan kursus-kursus yang masih menjadi tantangan dan kendala untuk merubah kinerja karyawannya. Pengembangan karyawan melalui pelatihan bisa memantapkan kinerja karyawan, meningkatkan pengetahuan, keahlian dan ketrampilan untuk membentuk sedini mungkin kepribadian pegawai yang profesionalisme.

Kemampuan dalam bekerja seorang karyawan mutlak dimiliki oleh karyawan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kemampuan kerja karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan serta kemampuan sikap. Beberapa indikasi dari kemampuan kerja para karyawan dengan sendirinya dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Dengan adanya kemampuan kerja yang

dimiliki oleh karyawan maka dengan sendirinya dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson, 1994).

Hasil Observasi dan wawancara, Menemukan masalah terkaitnya Kurangnya kemampuan kerja karyawan tentang cara pengolahan sampah yaitu kurangnya pada kemampuan kerja di kreativitas pada saat pengolahan sampah. Menurut Robbins (1998), kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat. Penelitian yang dilakukan Nurhaedah, *et al.*, (2018) dan Wardani (2018), menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Wuwungan, *et al.*, (2020), menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Tanjung dan Manalu (2019) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penempatan kerja adalah kebijaksanaan atasan memposisikan pegawai pada pekerjaan yang didasarkan pada kompetensi yang dimiliki pegawai.

Olehnya itu penempatan kerja harus betul-betul disesuaikan dengan kemampuan, skill, wawasan dari pegawai yang di tempatkan. Penempatan pegawai pada posisi tertentu dalam suatu organisasi harus didahului oleh pelaksanaan kegiatan analisis pekerjaan atau tugas uraian pekerjaan dan persyaratan pekerjaan. Untuk melaksanakan penerimaan atau seleksi tenaga dengan baik dan tepat, perlu lebih dahulu diketahui keterangan yang lengkap tentang pekerjaan tugas yang akan diisi.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat pula akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan (Riyanto, *et al.*, 2017).

Hasil Observasi dan wawancara, Menemukan masalah terkaitnya Penempatan Kerja pada *TOSS CENTER* tidak memperhatikan latar belakang pendidikan karyawan tersebut semuanya setara walaupun latar belakang pendidikan setiap karyawan yang berbeda beda seperti ada karyawan yang lulusan SD,SMP dan SMA tetapi pekerjaan sama yaitu mengelola sampah. Yang membedakan hanya yang karyawan lama sistemnya dikontrak dan karyawan baru gaji harian tapi penerimaan gajinya sama yaitu perbulan.

Penelitian yang dilakukan Arif (2018), menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Alwi dan Sugiono (2019) dan Siahaan dan Bahri (2019) menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Cahyati (2018) menyatakan bahwa penempatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para karyawan yang memiliki berbagai karakter melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat berdampak positif dan negatif bagi karyawan dalam mencapai tingkat keberhasilan tiap pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari sesuatu yang dinamakan manajemen, dimana dalam mengelola lingkungan kerja agar menjadi nyaman bagi para setiap pegawai. Namun demikian lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, akan tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan memberikan hasil kinerja yang kurang baik. Pada saat ini lingkungan harus dapat di desain atau di manajemekan sesuai dengan budaya yang ada di perusahaan untuk membentuk hubungan kerja yang nyaman bagi pekerja dengan lingkungannya guna dalam meningkatkan hasil kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala

macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan pegawai bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis.

Hasil Observasi dan wawancara, Menemukan masalah terkaitnya Lingkungan Kerja adalah pada tempatnya yang terbuka dan kadang menurut cuaca nya sendiri kadang hujan maupun panas, dan juga kebersihannya yang harus ditingkatkan seperti saat karyawan istirahat saat akan memakan bekal yang di bawa dari tapi bersebelahan dengan sampah yang tidak langsung mencium bau sampah tersebut.

Lingkungan kerja dinilai sebagai faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Siagian dan Khair, 2018). Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan suportif dinilai akan mampu menciptakan perasaan nyaman dan aman pada karyawan, sehingga karyawan mampu memiliki produktivitas dan semangat kerja yang tinggi (Subariyanti, 2017). Lingkungan kerja di klasifikasikan menjadi lingkungan fisik dan psikis, dimana kedua hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang pada perusahaan (Hendri, 2012). Penelitian yang dilakukan Cahyati (2018), Adha, *et al.*, (2019), Siagian

dan Khair (2018) dan Elizar dan Tanjung (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Hartati, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Siahaan dan Bahri (2019) menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tempat Olah Sampah Setempat (*TOSS CENTER*) mengolah sampah organik dan non-organik yang telah dipilah di level rumah tangga. Sampah organik diolah menjadi kompos, sementara sampah anorganik dikumpulkan dan dikerjasamakan dengan Asosiasi Pengusaha Sampah Indonesia (*APSI*) untuk didaur ulang. Jadwal pengangkutan sampah pada Tempat Olah Sampah Setempat (*TOSS CENTER*) dibedakan berdasarkan jenis sampahnya. Sampah anorganik diangkut pada hari Senin dan Jumat, sedangkan sampah organik pada Selasa, Rabu, Kamis, Sabtu dan Minggu. Penjadwalan pengangkutan sampah dilakukan untuk mengedukasi dan membiasakan masyarakat untuk melakukan pemilahan sampah di level rumah rumah tangga.

Le Minerale sebagai produsen makanan minuman dalam kemasan memberikan bantuan hibah sarana prasarana di Tempat Olah Sampah Setempat (*TOSS CENTER*) berupa jembatan timbang, mesin conveyor, mesin press, dan timbangan digital. Dengan bantuan sarana prasarana ini, kinerja dan kapasitas pengelolaan sampah di Tempat Olah Sampah Setempat (*TOSS CENTER*)

meningkat. Rata-rata sampah yang masuk di Tempat Olah Sampah Setempat (*TOSS CENTER*) dan terkelola sekitar 19 truk atau 38 ton per hari.

Dalam sambutan dan arahannya, Bupati Klungkung menekankan sebuah poin penting dalam pengelolaan sampah di Kabupaten Klungkung yaitu “Kolaborasi merupakan kunci keberhasilan dalam penanganan sampah”. Sebagai wujud implementasinya, Pemkab. Klungkung melalui Koperasi Gema Nadi Lestari bekerja sama dengan DPD APSI Bali-Nusra melalui Bali Waste Cycle (BWC) membentuk *TOSS Center* Gema Santi pada tahun 2017 untuk mengatasi permasalahan sampah yang menumpuk di TPA.

Tempat Olah Sampah Setempat (*TOSS CENTER*) dalam upaya mewujudkan tujuannya, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil aktifitas karyawan akibat dari tugas yang diberikan oleh suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan kunci pokok yang mendasar untuk dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi. Dapat dipastikan suatu organisasi akan mencari karyawan yang mampu memberikan kinerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi karena jika kinerja karyawan tidak baik maka akan sulit mencapai tujuan organisasi tersebut dan begitupun sebaliknya jika kinerja karyawan baik maka untuk mencapai tujuan organisasi akan semakin mudah. Kinerja kerja sangatlah berpengaruh dalam kelangsungan suatu organisasi, maka dari itu kinerja karyawan harus selalu diperhatikan agar dapat menambah nilai dari organisasi tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tempat Olah Sampah Setempat (*TOSS CENTER*) Klungkung Bali?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tempat Olah Sampah Setempat (*TOSS CENTER*) Klungkung Bali?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tempat Olah Sampah Setempat (*TOSS CENTER*) Klungkung Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tempat Olah Sampah Setempat (*TOSS CENTER*) Klungkung Bali
2. Untuk mengetahui Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tempat Olah Sampah Setempat (*TOSS CENTER*) Klungkung Bali
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tempat Olah Sampah Setempat (*TOSS CENTER*) Klungkung Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut ini.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diperlukan dapat memperbanyak serta meningkatkan pengetahuan berfikir penulis tentang gagasan atau teori manajemen terkhusus manajemen sumber daya manusia

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan mahasiswa dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan serta membandingkan kondisi yang sebenarnya di perusahaan khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

- b) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini merupakan sumbangan pengetahuan serta referensi bagi mahasiswa yang nantinya akan melakukan penelitian lebih lanjut terhadap masalah yang berhubungan dengan pengaruh Kemampuan Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *goal setting theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2015:51).

Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan- tujuan yang

ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Luneburg, 2011)

2.1.2 Kemampuan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah kesanggupan atau kapasitas individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Menurut Soelaiman (2007 : 112) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. Menurut Robins (2006 ; 46) kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seleruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sedangkan menurut Mc Shane dan Glinow (2007 : 37) *ability the natural aptitudes and learned capabilities required to successfully complete a task* (kemampuan

adalah kecerdasan-kecerdasan alami dan kapabilitas dipelajari yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas). Kecerdasan adalah bakat alami yang membantu para karyawan mempelajari tugas-tugas tertentu lebih cepat dan mengerjakannya lebih baik.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

2.1.2.2 Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan diukur dengan tinggi rendahnya pendidikan dan pengalaman, selain pendidikan dan pengalaman kemampuan juga didapatkan dari pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan dapat mendorong untuk mengerjakan sesuatu lebih cepat dan dengan adanya pelatihan-pelatihan dapat memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan-keterampilan yang lebih banyak sehingga dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer kinerja yang lebih baik. Menurut Soeroto (1992) untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yaitu meliputi :

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik

dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.

2. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetapi mencakup ketahanan, keuletan fisik, dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
3. Upaya agar setelah seseorang memiliki kemampuan kerja adalah memperkerjakan untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan bagi masyarakat.

Dalam meningkatkan kemampuan kerja diharapkan semua karyawan dapat bekerja dengan optimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pada masing-masing individu sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi.

Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor (Robbins : 1998) :

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

2. Kemampuan Fisik Kemampuan fisik adalah kemampuan yang dilakukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan yang sempurna.

2.1.2.3 Indikator Kemampuan Kerja

Agar dapat mengetahui kemampuan dari individu karyawan mampu atau tidaknya dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat melalui beberapa indikator. Menurut Robbins (1998) indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan seseorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

2.1.3 Penempatan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah menempatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya. Dasar suatu organisasi dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam

suatu organisasi. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru.

Menurut Hariandja (2005) menyatakan bahwa : “Penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda’. Menurut Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa : “Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan”. Sedangkan menurut Siswanto Sastrohadiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003) : “Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsure pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya”. Dapat disimpulkan pengertian penempatan karyawan adalah kebijakan sumber daya manusia dalam menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan seorang karyawan tersebut.

2.1. 3.2Indikator-Indikator Penempatan Kerja

Menurut Bambang Wahyudi yang dikutip dari Suwatno (2003 : 129) mengemukakan bahwa dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan hal-hal berikut berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi :

- a. Pendidikan yang disyaratkan.
- b. Pendidikan alternatif.

2. Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3. Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu :

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, dan lain-lain.
- b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik, dan lainlain.
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa, dan lain-lain.

4. Pengalaman kerja

pengalaman seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu,

Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan
- b. Lamanya melakukan pekerjaan.

2.1.3.3 Metode Penempatan Kerja Metode penempatan kerja

sangat penting agar pelaksanaannya efektif dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Adapun metode-metode yang harus ditempuh dalam hal itu menurut Sulustiyani dan Rosidah (2003 : 155) adalah :

- a. Menentukan kebutuhan-kebutuhan Sumber Daya Manus
- b. Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan.
- c. Mengembangkan kriteria penempatan yang valid.
- d. Pengadaan (recruitment).
- e. Menyiapkan daftar dari para pegawai yang berkualitas. f. Mengadakan seleksi pegawai.

Prosedur penempatan karyawan berkaitan erat dengan sistem dan proses yang digunakan. Berkaitan dengan sistem penempatan B. Siswanto Sastrohadiwiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003 : 130) mengemukakan :
 “ Harus terdapat maksud dan tujuan dalam perencanaan sistem penempatan karyawan “.

Untuk mengetahui prosedur penempatan karyawan harus memenuhi persyaratan :

1. Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar personalia yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja.

2. Harus mempunyai standar yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja.
3. Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

Apabila terjadi kesalahan penempatan (*misplacement*) maka perlu diadakan suatu program penyesuaian kembali (*redjusment*) karyawan yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, yaitu dengan melakukan :

1. Menempatkan kembali (*replacement*) pada posisi yang lebih sesuai.
2. Menugaskan kembali (*reassignment*) dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan

2.1.3.4 Prinsip-Prinsip Penempatan Kerja

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan menurut Musenif yang dikutip oleh Suwatno (2003 : 13) sebagai berikut :

1. Prinsip kemanusiaan

Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsure pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, cita-cita, dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak dianggap mesin.

2. Prinsip demokrasi

Prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan kegiatan.

3. Prinsip *the right man on the right place*

Prinsip ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

4. Prinsip *equal pay for equal work*

Pembelian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang didapat oleh karyawan yang bersangkutan.

5. Prinsip kesatuan

arah Prinsip ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas, dibutuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas, sejalan dengan program dan rencana yang di gariskan.

6. Prinsip kesatuan

tujuan Prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah, artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus difokuskan pada tujuan yang dicapai.

7. Prinsip kesatuan komando

Karyawan yang bekerja selalu dipengaruhi oleh adanya komando yang diberikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu atasan.

8. Prinsip efisiensi dan produktivitas kerja

Prinsip ini merupakan kunci kearah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktivitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar perusahaan yang mempengaruhi cara kerja dan semangat kerja pegawai. Untuk lebih jelasnya, pengertian lingkungan kerja akan dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya : Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pengertian lainnya disebutkan juga oleh Sedarmayanti (2011) dimana “Seorang Karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai”. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan di saat tempat kerja dibentuk perusahaan. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi pegawai perusahaan.

2.1.4.2 Indikator Lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut :

1. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap manusia memiliki kemampuan untuk bertindak dalam berbagai hal. Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat di andalkan, atau hal-hal lain yang di inginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang di rancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan ataupun pelaksanaan tugas yang telah di selesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat di ukur.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Adapun menurut Ilyas (2001), Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tatapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : Pertama, efektifitas dan efesiensi. Menurut Prawirosentono (dalam Listianto, 2007) bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak di cari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang di capai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien. Kedua, otoritas (wewenang). Arti otoritas menurut Barnard (dalam Listianto, 2007) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang di miliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut. Ketiga, disiplin. Menurut Prawirosentono (dalam Lintianto, 2007), disiplin adalah taat kepada hukun dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja. Keempat, inisiatif. Yaitu berkaitan dengan daya fikir dan kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu :

1. Tujuan.

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting.

3. Penelitian

Penilaian kinerja regular yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

2.1.5.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan untuk dapat mengetahui seberapa baik karyawan dapat melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi, penilaian tersebut biasanya dilakukan dengan perbandingan antar karyawan melalui waktu yang ditempuh untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Hall, penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untuk memperbaiki kerja personel dalam suatu organisasi. Menurut Sastrohardiwiroyo (2003;44), Kegiatan tersebut dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan

selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Tujuan penilaian kinerja selain dapat di gunakan sebagai standar dalam menentukan tinggi rendahnya kompensasi serta administrasi bagi tenaga kerja, penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai :

1. Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
2. Nasehat yang perlu di sampaikan kepada tenaga kerja dalam perusahaan.
3. Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
4. Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang di harapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
5. Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

Unsur-unsur yang di nilai dalam proses penilaian pada umumnya adalah :

1. Kesetiaan.

Kesetiaan yang di maksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang di taati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan tanggung jawab tersebut harus di buktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan

sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang di berikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdianya. Pengabdian yang di maksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan public di atas kepentingan pribadi.

2. Prestasi Kerja

Yang dimaksud prestasi kerja adalah kinerja yang di capai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepadanya.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang di serahkan kepadanya sebaikbaiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah di ambilnya atau tindakan yang di lakukannya.

4. Ketaatan.

Yang dimaksudkan dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketepatan, peraturan perundangundangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati peraturan kedinasan yang di berikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5. Kejujuran.

Yang di maksudkan kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah di berikan kepadanya.

6. Kerjasama.

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah di tetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa.

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang di perlukan dalam melaksanakan tugas pokoknya tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

Soemarsono (2001;127), mengemukakan beberapa sifat yang paling umum di adakan penilaian bagi para tenaga kerja di bidang produksi, tenaga administratif, dan tenaga kerja yang memiliki kedudukan sebagai manajemen dalam perusahaan adalah :

2.1.5.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009), Indikator-indikator yang di nilai dalam proses penilaian kinerja pada umumnya adalah :

1. Kualitas Kerja.

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus di kerjakannya.

2. Kuantitas Kerja.

Merupakan skala kerja keras karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah di tentukan pihak perusahaan.

3. Tanggung Jawab.

Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang di berikan perusahaan.

4. Ketepatan waktu / Efektifitas.

Merupakan tingkat aktifitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

5. Kerjasama.

Merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

6. Inisiatif

Adalah kemampuan untuk menemukan beberapa kemungkinan jawaban dari suatu masalah berdasarkan atas informasi dan data yang tersedia, dimana penekanan terletak pada ketepatangunaan, kuantitas, dan keragaman jawaban.

2.1.6 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nawawi (2003) kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada kinerja karyawan. Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan kinerja pada

hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif” banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Selain itu bukti yang cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi memiliki tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai.

2.1.7 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan penempatan karyawan dengan kinerja karyawan dapat dirujuk dari beberapa pendapat. Penempatan karyawan yang tepat pada posisi yang telah ditentukan akan memberikan kinerja yang tinggi. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh (Flippo, 2002:246) yaitu “penempatan kerja memiliki peran vital bagi suatu organisasi. Karena kegiatan tersebut akan didapatkan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sehingga setiap karyawan akan menunjukkan kinerja yang tinggi. Untuk itu pencapaian tujuan organisasi secara efektif akan cepat tercapai”. Hal yang sama juga disampaikan oleh Siagian (2002:40) bahwa penempatan adalah sangat penting dalam kaitannya dengan kinerja yaitu “Tidak ada karyawan yang bodoh tetapi adalah para manajer yang tidak mengenali secara tepat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, bakat, dan minat karyawan. Memang telah terbukti, bahwa dalam penempatan yang tidak

tepat, kinerja seseorang tidak sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi”.

Berdasarkan kedua pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa ada hubungan atau pengaruh antara penempatan kerja dengan kinerja karyawan. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan seperti latar belakang pendidikan, kesehatan fisik dan mental, pengalaman kerja, faktor status perkawinan, sikap, usia, maka dapat menurunkan kinerja karyawan karena tidak dapat mencapai dengan optimal.

2.1.8 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berikut ini paparan dari beberapa ahli tentang lingkungan kerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hal ini senada dengan (Wursanto, 2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai”. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Nurhaedah, *et al.*, (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.

2. Siahaan dan Bahri (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Wuwungan, *et al.*, (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama.
4. Siagian dan Khair (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

5. Adha, *et al.*, (2019) dengan judul penelitian Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Elizar dan Tanjung (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.
7. Arif (2018) dengan judul penelitian Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Alwi dan Sugiono (2020) dengan judul penelitian. Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Wardani (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai

Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semangat kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

10. Tanjung dan Manalu (2018), dengan judul penelitian Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
11. Cahyati (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel penempatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12. Hartati, *et al.*, (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Pengujian Menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.