

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (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 (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Daryanto (2014:26) "Program pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah rancangan suatu sistim dalam proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang maupun peningkatan atau perolehan kemahiran (keterampilan) dalam rangka pendewasaan memalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Menurut Hasibuan (2003:10) "Memberikan pemahaman Manajemen SDM yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja

Manurut Mangkunegara (2013:10) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Sastrohadiwiryo (2002:16) “ Manajemen SDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan”.

Menurut Suntoyo (2013:1) “Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor ini seperti aktiva dan modal”.

Dari beberapa pengertian di atas mengenai sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengelola karyawan pada suatu perusahaan dengan sedemikian rupa untuk tetap menjalankan visi dan misi suatu perusahaan.

### **2.1.2 Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hangraeni (2012:13) Pentingnya manajemen sumber daya manusia berguna agar para menejer tidak melakukan kesalahan-kesalahan dalam pengelolaan manusia seperti :

- 1) Mempekerjakan orang yang salah
- 2) Mengalami tingkat *turnover* yang tinggi akibat pengelolaan sumber daya manusia yang buruk
- 3) Pekerja tidak bekerja secara optimal
- 4) Melakukan proses wawancara yang bertele-tele

- 5) Organisasi menghadapi tuntutan dari pengendalian akibat praktek pengelolaan sumber daya manusia yang tidak memenuhi aturan hukuman dan perundang-undangan

### **2.1.3 Fungsi Manajemen SDM**

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi :

- 1) Fungsi Perencanaan

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan

- 2) Fungsi Pengorganisasian

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendisain struktur dan hubungan antar para pekerja mengerjakan tugas-tugas yang harus dikerjakan

- 3) Fungsi Pengarahan

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang direncanakan

- 4) Fungsi Pengendalian

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan.

## **2.2 Diklat (Pendidikan dan Pelatihan)**

### **2.2.1 Pengertian Diklat (Pendidikan dan Pelatihan)**

Diklat (Pendidikan dan pelatihan) merupakan salah satu manajemen tenaga kerja, yang merupakan salah satu tugas atau tanggung jawab yang tidak dilaksanakan secara sembarangan. artinya agar efektivitas dan pendidikan dapat terjamin, perlu adanya penanganan yang serius dan baik yang menyangkut sarana maupun prasarana sehingga meningkatkan keahlian dan prestasi kerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkup yang membedakan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2002:199) "Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka".

Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian seluruh lingkungan kerja. pendidikan biasanya lebih banyak berhubungan tentang teori pekerjaan, sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan intruksi tugas khusus dan disiplin. pelatihan dapat membantu tenaga kerja untuk memperoleh efektifitas dalam pekerjaan mereka sekarang atau yang akan datang melalui

perkembangan kebiasaan tentang pemikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak.

Menurut Sumarsono (2009:92) “Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia”.

Menurut Pujirahayu (2008:18) “Diklat adalah suatu proses dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terus menerus bagi suatu organisasi agar karyawan yang mengikuti diklat mampu mengembangkan karir dan aktivitas kerjanya di dalam mengembangkan, memperbaiki perilaku kerja karyawan, mempersiapkan karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih rumit dan sulit, serta mempersiapkan tenaga untuk mengembangkan aktivitas kerjanya”.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa diklat (pendidikan dan latihan) merupakan proses sistematis untuk meningkatkan, mengembangkan, dan membentuk pegawai dimana pegawai mempelajari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*) atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

### 2.2.2 Tujuan Dan Manfaat Diklat

Pendidikan dan pelatihan meliputi dua tujuan sekaligus, yaitu tujuan pendidikan dan tujuan pelatihan yang merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Tujuan diadakannya pusat/ badan/ lembaga/ unit pendidikan dan pelatihan tersebut umumnya untuk dapat memecahkan masalah-masalah perilaku dalam organisasi/ perusahaan yang meliputi masalah pengetahuan, keterampilan dan motivasi atau sikap, serta untuk meningkatkan kompetensi para pesertanya terkait dengan tugas-tugas dan pekerjaan yang akan di pertanggung jawabkan kepada mereka.

Menurut Rivai (2006:231) Bahwa manfaat pelatihan yaitu manfaat untuk karyawan, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan. Secara lebih jelas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Manfaat untuk karyawan
  - (1) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan secara efektif
  - (2) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
  - (3) Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi dan konflik
  - (4) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
  - (5) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih

## 2) Manfaat untuk perusahaan

- (1) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit
- (2) Memperbaiki pengetahuan kerja dan pelatihan pada semua level perusahaan
- (3) Memperbaiki moral SDM
- (4) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan
- (5) Membantu menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik.

### 2.2.3 Bentuk-Bentuk Diklat

Menurut Hamalik yang dikutip oleh Pujirahayu (2008:16) Bentuk-bentuk diklat seperti diklat kepemimpinan, diklat potensi, diklat profesionalisme, diklat fungsional, dan operasionalisme dianggap merupakan suatu pendidikan dan pelatihan yang menjadikan seorang pegawai mampu mengembangkan kepemimpinan organisasi, pemanfaatan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, memiliki profesionalisme kerja yang handal sesuai fungsi aktivitas kerja yang ditekuni dalam berbagai kegiatan operasional kerja.

#### 2.2.4 Indikator-Indikator Diklat

Menurut Rivai (2006:226) Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Pengertian di atas mengandung arti bahwa pelatihan dianggap sebagai pembelajaran singkat dengan tujuan membentuk keterampilan kerja yang di dalamnya meliputi *physical skill*, *intellectual skill*, *social skill* dan manajerial *skill*. Adapun Indikator-Indikator Pelatihan sebagai berikut :

##### 1) Materi pelatihan

Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.

##### 2) Metode pelatihan

Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat.

Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.

##### 3) Pelatih (instruktur)

Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.

#### 4) Peserta pelatihan

Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selalu di jaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-benar mengikuti program yang telah ditetapkan.

#### 5) Sarana pelatihan

Semua fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung berlangsungnya pelatihan seperti gudang atau ruangan, alat tulis kantor, alat peraga, konsumsi, dukungan keuangan, dan sebagainya, hendaknya dipersiapkan secara teliti.

### 2.2.5 Prinsip-Prinsip Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Manullang (2004:70) Adalah:

- 1) *Individual differences*, adanya perbedaan latar belakang ,pengalaman dan pengetahuan diantara para karyawan
- 2) *Relation to job analysis*, harus sesuai dengan job analisis
- 3) *Motivation*, pemberian daya perangsang agar termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan
- 4) *Active participation*, harus aktif dalam kegiatan pelatihan tersebut

- 5) *Selection of trainees*, para pengikut pelatihan harus diseleksi terlebih dahulu untuk menjaga perbedaan agar tidak terlalu besar dan diutamakan bagi berminat/berkemauan mengikuti pelatihan sampai berhasil
- 6) *Selection of trainer*, tenaga pengajar pun harus diseleksi terlebih dahulu
- 7) *Training methods*, metode pelatihan harus cocok dengan jenis training yang diberikan
- 8) *Principles of learning*, diterapkan cara-cara belajar, seperti pemberian materi yang mudah terlebih dahulu agar lebih mudah diserap

#### **2.2.6 Metode–Metode Pendidikan Dan Pelatihan:**

Program pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program pelatihan manajemen menurut Handoko (2003:110) adalah :

- 1) Metode *on the job training* yaitu metode yang pelaksanaannya dilakukan ditempat kerja.
- 2) Metode *off the job training* yaitu metode yang pelaksanaannya dilakukan diluar tempat kerja, metode ini terbagi, yaitu : simulasi dan presentasi informasi.

Pelatihan merupakan sub dari fungsi operasional manajemen yaitu pengembangan sumber daya manusia, pelatihan sangat dibutuhkan baik di perusahaan-perusahaan maupun di instansi-instansi pemerintahan karena melalui pelatihan seorang karyawan atau pegawai dapat meningkatkan kemampuannya, ataupun dapat meningkatkan kekurangan yang dimilikinya

## **2.3 Lingkungan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Nitisemito (2011:183) “Mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para

pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain”.

Menurut Sedarmayati (2011:2) “Mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Mardiana (2001:55) “Menjelaskan bahwa Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar kinerja yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu

kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2009:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- 3) Kelembapan di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut, yaitu :

(1) Penerangan/Cahaya Di Tempat Kerja

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

(2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

### (3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

### (4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya

udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan adanya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### (5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### (6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh

karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

(1) Kosentrasi bekerja

(2) Datangnya kelelahan

(3) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

(7) Bau-bauan di Tempat Kerja

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

(8) Tata Warna di Tempat Kerja

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

#### (9) Dekorasi di Tempat Kerja

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

#### (10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### (11) Keamanan di Tempat Kerja

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

### **2.3.3 Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009:21) Menyatakan Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik

#### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009:21) “Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara ditempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan,dan kesesakan.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:22) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Berdasarkan pendapat diatas, lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

### 2.3.4 Indikator-Indikator Lingkungan kerja

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28), Indikator-indikator lingkungan kerja terbagi menjadi 5 indikator yakni:

#### 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja,

oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

## 2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

## 3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenagaan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut

penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

#### 4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 5) Keamanan di tempat kerja

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

## 2.4 Motivasi Kerja

### 2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat

membuat seseorang bersemangat dengan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar bawahan mau menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Menurut Robbins (2002:166) "Motivasi adalah kegiatan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikordinasikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual".

Menurut Hasibuan (2003:143) "Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan organisasi sekaligus tercapai".

Menurut Hariandja (2002:231) "Faktor - faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah"

Menurut Rivai (2006:455) "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan yang mampu mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan".

Menurut Sedarmayanti (2009:233) "Merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual".

Berdasarkan pengertian motivasi menurut beberapa para ahli, maka dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **2.4.2 Teori Motivasi Kerja**

Secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam perusahaan adalah sejauh mana manajer mampu mempengaruhi motivasi kerja sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab. teori motivasi dipahami agar manajer mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan dalam bekerja. beberapa teori motivasi diantaranya antara lain :

### 1) Teori Efek Hawthom

Penelitian oleh helton mayo pada perusahaan general elektrik kawasan hawthom di cicago, memiliki dampak pada motivasi kelompok kerja dan sikap karyawan dalam bekerja. Kontribusi hasil penelitian tersebut bagi perkembangan teori motivasi adalah :

- (1) Sikap karyawan dipengaruhi oleh kondisi yang terjadi baik dalam maupun diluar lingkungan tempat kerja
- (2) Kelompok informal dilingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kebiasaan dan sikap para karyawan
- (3) Kerja sama kelompok tidak terjadi begitu saja, tetapi harus direncanakan dan dikembangkan

### 2) Teori Kebutuhan

Menurut Abrahan Maslow, pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sebagai berikut :

- (1) Kebutuhan fisiologis
- (2) Kebutuhan rasa aman
- (3) Kebutuhan sosial
- (4) Kebutuhan harga diri
- (5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan-kebutuhan tersebut bersifat hirarkis, yaitu suatu kebutuhan akan timbul apabila kebutuhan dasarnya sebelumnya telah terpenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis

seperti pakaian, makanan dan perumahan terpenuhi, maka kebutuhan tersebut akan digantikan dengan kebutuhan rasa aman dan seterusnya. Sehingga tingkat kebutuhan seseorang akan berbeda-beda dalam bekerja.

### 3) Teori Hygiene dan Motivator

Menurut Herzberg, faktor yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan berbeda dengan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan seperti berikut, faktor hygiene meliputi :

- 1) Kebijakan perusahaan dan sistem administrasinya
- 2) Sistem pengawasan
- 3) Gaya kepemimpinan
- 4) Kondisi lingkungan kerja
- 5) Hubungan antar pribadi
- 6) Gaji / upah
- 7) Status
- 8) Kesehatan dan keselamatan kerja

Faktor motivator meliputi :

- (1) Pengakuan
- (2) Penghargaan atas prestasi
- (3) Tanggung jawab yang lebih besar
- (4) Pengembangan karir/ diri

#### 4) Teori X dan Y

McGregor mengemukakan dua model yang menjelaskan motivasi karyawan yang bekerja yaitu teori X dan Y. Teori X menganggap bahwa :

- (1) Karyawan tidak suka bekerja dan cenderung untuk menghindari kerja
- (2) Karyawan harus diawasi dengan ketat agar mau bekerja dengan baik
- (3) Prosedur dan disiplin yang keras lebih diutamakan dalam bekerja
- (4) Uang bukan satu-satunya faktor yang memotivasi kerja
- (5) Karyawan tidak perlu diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri

Teori Y menganggap bahwa :

- (1) Karyawan senang bekerja, sehingga pengawasan dan hukuman tidak diperlukan oleh karyawan
- (2) Karyawan akan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi, jika merasa memuaskan
- (3) Manusia cenderung ingin belajar
- (4) Kreatifitas dan imajinasi digunakan untuk memecahkan masalah.

## 5) Teori Motivasi Beprestasi

Dari David McClelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement (N.Ach)* yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan :“Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi objek-objek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai performa puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil.

Need menurut McClelland dibagi atas tiga:

- (1) Kebutuhan berprestasi (*Achievement Motivation*) yang meliputi tanggung jawab pribadi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, umpan balik dan mengambil resiko sedang
- (2) Kebutuhan berkuasa (*power motivation*) yang meliputi persaingan, mempengaruhi orang lain

(3) Kebutuhan berafiliasi (*affiliation motivation*) yang meliputi persahabatan, kerja sama dan perasaan yang diterima.

Dalam lingkungan pekerjaan, ketiga macam kebutuhan tersebut saling berhubungan, karena setiap karyawan memiliki semua kebutuhan tersebut dengan kadar yang berbeda-beda. Seseorang dapat dilatihkan untuk meningkatkan salah satu dari tiga faktor kebutuhan ini. Misalnya untuk meningkatkan kebutuhan berprestasi kerja, maka karyawan dapat di pertajam tingkat kebutuhan berprestasi dengan menurunkan kebutuhan yang lain.

Berdasarkan teori Efek Hawthorn, teori tersebut menjelaskan sangat dibinanya potensi karyawan melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktifitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan agar tercapainya tujuan utama dari perusahaan.

### **2.4.3 Bentuk Motivasi Kerja**

Menurut Nawawi (2003:359) Membedakan dua bentuk motivasi kerja, kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi Intrinsik.

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan dirinya secara maksimal.

## 2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

Di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama di sebabkan

tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja disekitar lebih banyak mengiringinya dari pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya. Dalam kondisi seperti tersebut di atas maka diperlukan usaha usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional di lingkungan organisasi/ perusahaan. Bagi para manajer yang penting adalah memberikan makna semua teori, agar dapat di pergunakan secara operasional/praktis dalam memotivasi para bawahannya.

#### **2.4.4 Indikator-Indikator Motivasi**

Dalam Robbins (2002:167) mengatakan bahwa didalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan, yang dijadikan indikator yaitu :

- 1) Faali (Fisiologis): antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian, dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- 2) Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.

- 4) Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/ sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, kesempatan dan pemenuhan kebutuhan diri.

Motivasi merupakan bagian dari fungsi operasional manajemen yaitu integrasi, motivasi sangat dibutuhkan disetiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah, Karena dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

#### **2.4.5 Tujuan dan Fungsi Motivasi Kerja**

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Menurut Djamarah (2002:123) Fungsi motivasi:

- 1) Motivasi sebagai pendorong perbuatan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk mempengaruhi sikap apa yang seharusnya anak didik ambil dalam rangka belajar.
- 2) Motivasi sebagai penggerak perbuatan. Dorongan psikologis melahirkan sikap terhadap anak didik itu merupakan suatu

kekuatan yang tak terbandung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik

- 3) Motivasi sebagai pengarah perbuatan. Anak didik yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana perbuatan yang harus dilakukan dan mana perbuatan yang diabaikan

Menurut Hamalik (2003:161) Fungsi motivasi adalah :

- 1) Mendorong timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan. Tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul perbuatan seperti belajar
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Motivasi berfungsi sebagai mesin dalam mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan

#### 2.4.6 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2003:149), Mengatakan bahwa ada dua metode motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan Non Materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta

kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

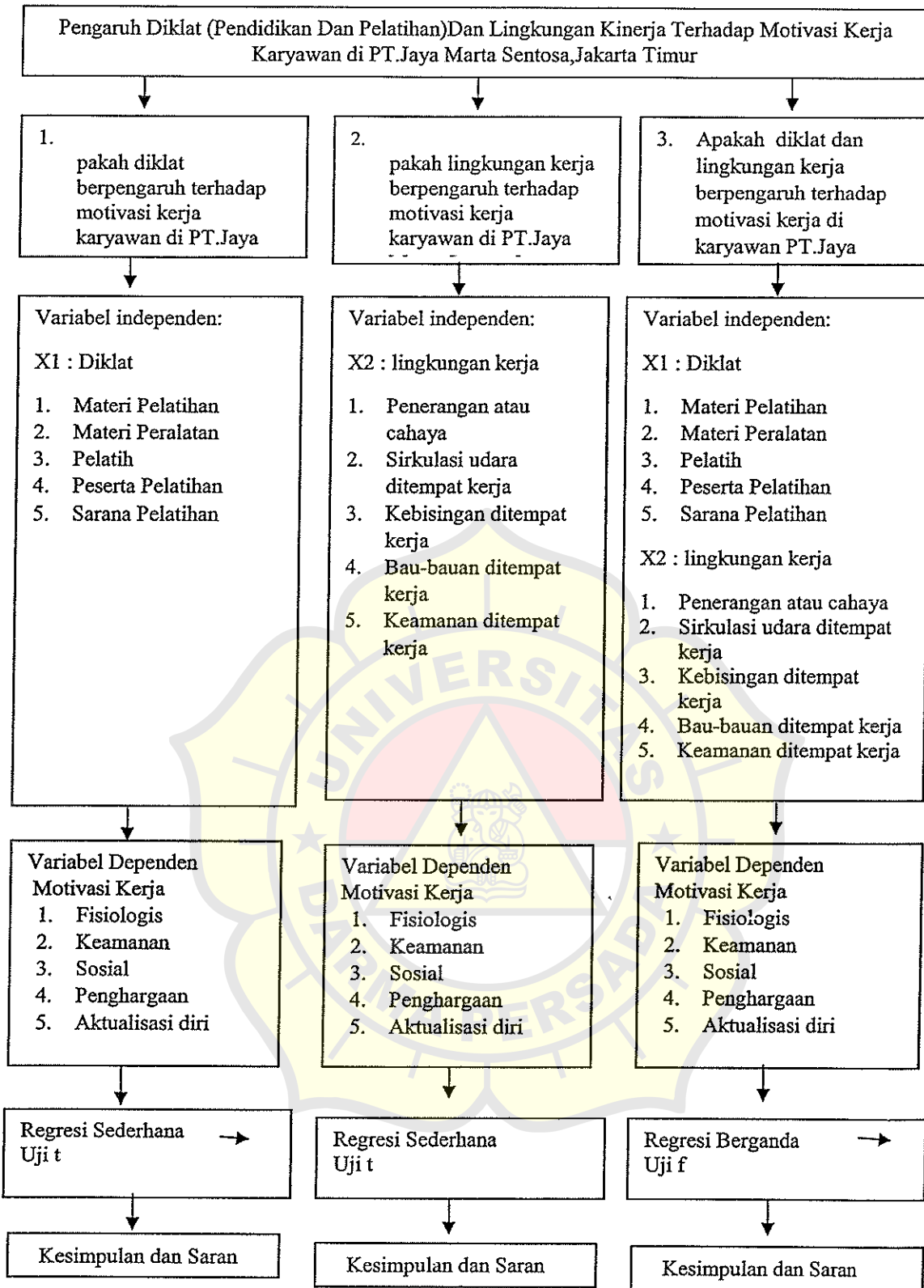
## 2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi Tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi dan sejenisnya.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

### 2.5.1 Model Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada gambar 2.1 di bawah ini menggambarkan alur dalam penelitian yang dijabarkan sebagai berikut. Rumusan masalah dari diklat dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Jaya Marta Sertosa, disertai indikator berdasarkan variabel diklat ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ), alat analisis dan diambil kesimpulannya.



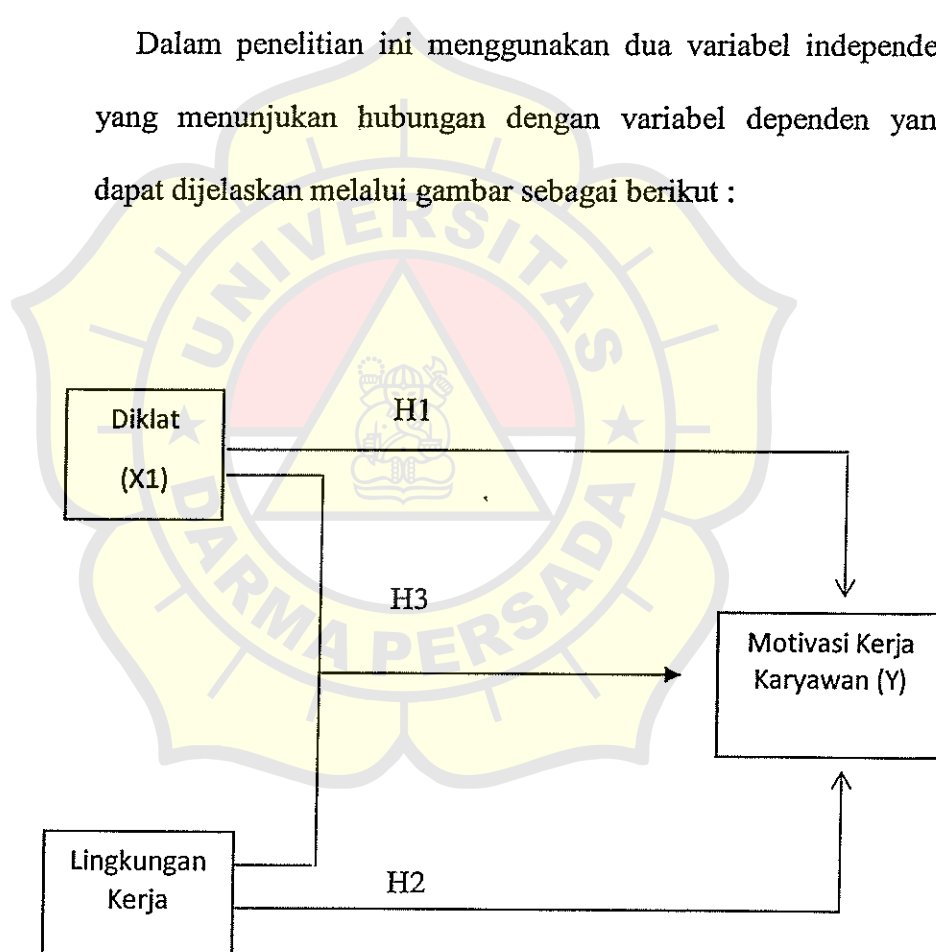
**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Sumber : Penulis 2015

## 2.5.2 Paradigma Penelitian

Dalam buku Metode Penelitian Bisnis, Sugiyono (2010:63) menjelaskan bahwa paradigma diartikan sebagai “Pola pikir yang menunjukkan hubungan variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusah masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik statistik yang digunakan..

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen yang menunjukkan hubungan dengan variabel dependen yang dapat dijelaskan melalui gambar sebagai berikut :



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Sumber : Penulis 2015

Gambar di atas menjelaskan hubungan antar variabel, dimana terdapat dua variabel independen yaitu diklat ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan satu variabel dependen yaitu Motivasi Kerja karyawan ( $Y$ ).

Gambar di atas menjelaskan bahwa bagaimana diklat ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) secara parsial atau individu dengan rumus persamaan regresi :

$$Y' = a + bx$$

Berikutnya diklat ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) secara bersama-sama dengan rumus persamaan regresi :  $Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010 : 221) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis yang penulis kemukakan adalah :

- 1) Pengaruh diklat (pendidikan dan pelatihan) ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ )

$H_0$  : Diklat (pendidikan dan pelatihan) ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Jaya Marta Sentosa

Ha: Diklat (pendidikan dan pelatihan) ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y) di PT. Jaya Marta Sentosa.

2) Pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja karyawan (Y)

Ho : Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y) di PT. Jaya marta sentosa

Ha : Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y) di PT. Jaya marta sentosa

3) Pengaruh diklat (pendidikan dan pelatihan) ( $X_1$ ) dan lingkungan

Kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja karyawan (Y)

Ho : Diklat (pendidikan dan pelatihan) ( $X_1$ ) dan lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y) di PT. Jaya Marta Sentosa

Ha : Diklat (pendidikan dan pelatihan) dan lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y) di PT. Jaya Marta Sentosa.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Dalam *review* akan dijelaskan secara singkat hasil penelitian terdahulu yang menghubungkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini akan mengacu pada penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Meskipun ruang lingkup penelitian yang hampir sama yaitu pada masalah diklat

mengacu pada penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Meskipun ruang lingkup penelitian yang hampir sama yaitu pada masalah diklat (pendidikan dan pelatihan), lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan. Tapi karena objek penelitian yang berbeda mengakibatkan beberapa hasil penelitian yang berbeda pula.

Tabel 2.1  
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Hendi Sahab (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Masinis Pada PT. Kereta Api Indonesia(Persero)D ivisi III.1 Kertapati	Hasil analisis Bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. dapat dilihat dari nilai koefisien regresi ( $r^2$ ) bahwa persentasi pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja sebesar 0,4222 atau variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 42,2%
2	Tias Febry Hastanti (2014)	Pengaruh Pelatihan (Diklat) Terhadap Motivasi Kerja Guru pada yayasan AL-AZHAR Kelapa Gading	dalam penelitian ini dapat di simpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,312, atau sebesar 31,2% mempengaruhi motivasi kerja guru pada yayasan AL-AZHAR Kelapa Gading dan hasil uji t dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dimana t hitung 8,006 > t tabel 1,980 maka terima $H_a$ artinya pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru.

Sumber : Penulis 2015