

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Sumber daya manusia sering disebut dengan istilah kepegawaian. Istilah sumber daya manusia atau kepegawaian mengandung arti yaitu keseluruhan orang yang bekerja pada suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai atau sumber daya manusia di dalam suatu organisasi [6].

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan [7]. Dalam rumusan lain manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan pemanfaatan individu-individu.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas untuk pemberdayaan sumber daya karyawan dalam suatu kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

###### **2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tiap organisasi, termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi [8] :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Sementara itu, setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu :

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan organisasi memenuhi aspek-aspek legal.

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka panjang.

### **2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral. Dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut [9] :

## 1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perencanaan itu untuk menetapkan program keorganisasian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

## 3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan dan pengadaan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau kerja sama dan belajar efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberikan arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik, adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

## 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

## 5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun keadaan masa mendatang.

#### 6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

#### 7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar terciptakerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan kepentingan yang berbeda.

#### 8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi. Karena tanpa ada kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

## 10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seseorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

### 2.1.2 Kinerja

#### 2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance* atau *actual performane* yang berarti [10] :

1. *Perfomance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.
2. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.
3. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.
4. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.
5. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.
6. Kinerja adalah pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Berdasarkan defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

### 2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai. Sehingga perusahaan mengharapkan kinerja pegawai dilakukan dengan baik karena perusahaan akan bertumbuh dengan baik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah [11] :

#### 1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, yaitu sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

#### 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

#### 3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

#### 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

#### 5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan

pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Semakin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

#### 7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tertentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

#### 10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja mendapat kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa

yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri.

Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

## 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

## 13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepada sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

### 2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut [10]:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

### 2.1.3 Motivasi Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti bergerak. Secara aktual, motivasi berarti dorongan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi [12].

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Motivasi sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu [8]. Motivasi adalah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu [3]. Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah

mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan [13].

### 2.1.3.2 Teori Motivasi

#### 1. Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut Herzberg, ada dua faktor yang sangat memengaruhi apakah seseorang akan termotivasi oleh dua faktor utama. Faktir *hygiene* dan faktot permotivasi (*motivator*). Yang termasuk di dalam faktor *hygiene*, yaitu [14] :

- a. Kondisi kerja yang terkait dengan fasilitas pekerjaan, ruangan, pencahayaan, lokasi kerja dan sebagainya.
- b. Supervisi atasan, yaitu terkait dengan bagaimana bimbingan, dukungan atasan terhadap karyawan.
- c. Kompenasasi, segala bentuk remunerasi, mulain dari gaji, tunjangan, jaminan hari tua, dan sebagainya.
- d. Keamanan kerja, apakah sebuah posisi dapat dipegang oleh karyawan, tidak di-PHK, dan sebagainya.
- e. Status, posisi tertentu dengan jabatan tertentu dalam struktur organisasi.

Adapun yang menjadi pematikasi, termasuk [14]:

- a. Pekerjaan, sejauh mana pekerjaan itu sesuai dengan bakat dan minat si karyawan. Pekerjaan yang disenangi oleh karyawan bias membuat karyawan menikmati pekerjaannya.
- b. Pencapaian (*achievement*), prestasi yang diperoleh karyawan misalnya mencari target tertentu, mengatasi masalah, dan merasakan bahwa perannya diperlukan.
- c. Pengakuan (*recognition*), adanya perasaan bahwa lingkungan, kolega atasan menerima keberadaan karyawam, dan merasakan bahwa perannya diperlukan.
- d. Kesempatan untuk maju (*advancement*), memiliki peluang untuk meningkatkan tanggung jawab, mendapatkan tantangan baru sekaligus juga kompensasi yang lebih menarik.

## 2. Kebutuhan Berjenjang AH Maslow

Ini adalah sebuah konsep motivasi yang populer. Teori Maslow menjelaskan bahwa individu memiliki kebutuhan yang berjenjang (*hierarchy of needs*). Individu akan memuaskan satu jenjang kebutuhan terlebih dahulu, untuk berikutnya mencoba memuaskan kebutuhan yang ada di jenjang berikutnya. Jenjang kebutuhan itu adalah fisiologis, keamanan, sosial/afiliasi, rasa bangga (*self-esteem*), dan aktualisasi diri [14].

- a. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan ini adalah kebutuhan dasar manusia seperti makan, minum dan pakaian serta tempat tinggal. Manusia akan memuaskan kebutuhan ini terlebih dahulu, sebelum ia beranjak ke kebutuhan berikutnya. Ini akan menjelaskan orang akan melakukan apa saja demi isi perutnya. Ia akan melupakan berbagai kebutuhan lainnya seperti keamanan, rasa malu, rasa bangga sebelum ia memenuhi kebutuhan ini.
- b. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan ini baru diusahakan seseorang untuk dipenuhi, bila kebutuhan fisiologisnya sudah terpuaskan. Orang ingin rasa aman, untuk dirinya termasuk rasa aman untuk anaknya, istrinya, dan anggota keluarga lain yang menjadi tanggung jawab. Walaupun orang sudah mendapatkan pekerjaan, ia membutuhkan rasa aman tentang keberlangsungan pekerjaan itu. Ia butuh keamanan tentang apakah ia masih dapat terus bekerja? Apakah gajinya akan dibayar? Apakah perusahaan tempatnya untuk dapat terus *survive*? Sehingga ia bisa bekerja terus yang artinya ia dapat gaji untuk kebutuhan dirinya dan keluarganya.
- c. Kebutuhan untuk afiliasi, ini adalah kebutuhan untuk bersosialisasi. Orang butuh teman untuk saling curhat, tempat mengadu, tempat bertanya dan teman saling berbagi. Jika seseorang mendapatkan pekerjaan, ia membutuhkan penerimaan dari koleganya dari atasan dan dari manajemen perusahaan secara keseluruhan. Seseorang butuh hubungan yang baik dengan rekan kerja, karena dalam beberapa hal dukungan kolega ini penting untuk suksesnya kerjanya. Begitu juga penerimaan yang baik oleh orang-orang di bagian lain di dalam perusahaan, yang aktivitasnya terkait suksesnya pekerjaan orang tersebut.

- d. Kebutuhan akan rasa bangga, dalam kehidupan sehari-hari setelah fisiologis, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial terpenuhi, individu pada saatnya akan membutuhkan rasa bangga. Mencapai sebuah prestasi pengakuan, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Aktualisasi diri, orang pada akhirnya ingin berkembang, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi yang ada di dalam diri seseorang.

### 3. Teori Motivasi ERG

Teori ini dikembangkan oleh Alderfer. Ide utamanya adalah manusia terdorong untuk memenuhi kebutuhannya akan eksistensi, sosial, dan tumbuh berkembang. Kebutuhan akan eksistensi, orang membutuhkan penerimaan akan eksistensinya. Ia butuh kondisi fisik yang sehat, lingkungan kerja yang nyaman, makanan yang memadai dan berbagai kebutuhan fisik yang lainnya. Kemudian, seperti prinsip Maslow, kebutuhan orang akan meningkat pada kebutuhan hubungan dengan orang lain. Orang selalu butuh menjaga hubungan baiknya dengan kolega kantor, dengan atasan, begitupula dengan anggota keluarga dekat. Bila terpenuhi, orang akan meningkat pada kebutuhan untuk tumbuh. Ini bisa kita analogikan dengan motivasi orang untuk mendapatkan kebanggaan dan aktualisasi diri pada konsep Maslow. Kebutuhan untuk tumbuh ini, terjadi bila seseorang butuh pengembangan atas dirinya. Orang ingin kreatif, produktif dan semakin hari semakin lebih baik, yang berbeda dari konsep hierarki Maslow, model ERG ini menjelaskan bahwa bila seseorang tidak sukses dengan satu kebutuhan di satu tingkat, maka itu artinya proses kepuasan tidak terjadi. Ia dikatakan mengalami frustrasi dan kebutuhannya menurun kembali ke tingkat yang di bawahnya. Kemudian kepuasan di tingkat itulah yang dicobanya untuk lebih dimaksimalkan [14].

#### 2.1.3.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi terhadap karyawan sangat dibutuhkan karena motivasi dapat membantu meningkatkan semangat karyawan untuk menyelesaikan kewajibannya. Adapun tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk sebagai berikut [15]:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.

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

#### 2.1.3.4 Jenis Motivasi

Motivasi dapat dibagi menjadi 2 jenis, yaitu [12]:

##### 1) Motivasi Internal

Merupakan motivasi dari dalam diri orang tersebut. Jenis motivasi ini erat kaitannya dengan kecerdasan emosi. Motivasi internal ini perlu dibangkitkan dengan motivasi eksternal.

##### 2) Motivasi Eksternal

Merupakan motivasi yang ditimbulkan oleh orang lain. Motivasi eksternal sifatnya mentrigger motivasi internal. Motivasi eksternal dibagi menjadi 2, yaitu:

##### 1. Dengan perlakuan

Bisa dengan perlakuan positif, yaitu diberikan imbalan baik, bisa dengan materil atau non materil. Bisa juga dengan perlakuan negatif yaitu dengan diberikan hukuman bila tidak baik.

##### 2. Dengan sarana

Sarana bisa secara langsung atau tidak langsung, dan bisa bersifat materil atau non materil. Materil langsung seperti diberikan insentif uang. Materil tidak langsung seperti diberikan fasilitas kerja.

#### 2.1.3.5 Metode-Metode Motivasi

Beberapa metode-metode motivasi, antara lain [15]:

##### 1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi baik materil maupun non materil yang diberikan secara langsung pada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan tercapainya kepuasan. Pemberian motivasi langsung biasa dalam bentuk ucapan, pujian, penghargaan, bonus, ataupun piagam.

##### 2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah pemberian motivasi dalam bentuk fasilitas-fasilitas pendukung dalam menunjang gairah kerja atau kelancaran agar karyawan senang atau betah dan bersemangat dalam kerjanya. Misalnya menyediakan mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang nyaman dan terang, sarana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat, sehingga dapat merangsang karyawan untuk bekerja dengan dan meningkatkan produktivitas kerja.

#### 2.1.3.6 Elemen Penggerak Motivasi

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan. Motivasi seseorang biasanya meliputi hal-hal berikut [13]:

##### 1. Kinerja (*Achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu ebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran. David McClelland menyatakan tingkat *needs of Achievement (n-Ach)* yang telah menjadi naluri kedua (*second nature*), merupakan kunci keberhasilan seseorang. N-Ach biasanya juga dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil risiko

yang diperhitungkan (*bukan gambling, calucated*) untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan. Melalui *Achievement Motivation Training* (AMT), *Entrepreneurship* sikap hidup berani mengambil risiko untuk mencapai sasaran yang lebih tinggi dapat dikembangkan.

## 2. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan (*recognition*) atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali dapat menjadi stimulus yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang.

## 3. Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi stimulus, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

## 4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) atau *rumoso handarbeni* akan menimbulkan motivasi untuk merasa bertanggung jawab. Dalam hal ini *Total Quality Control* (TOQ) atau Peningkatan Mutu Terpadu (PMT) yang bermula dari negara Jepang (*Japanese Management Style*), berhasil memberikan tekanan pada karyawan. Bahkan setiap karyawan dalam tahapan proses produksi telah turut menyumbang proses produksi sebagai mata rantai dalam suatu sistem akan sangat ditentukan oleh tanggung jawab subsistem (mata rantau) dalam proses produksi. Apabila setiap tahap atau mata rantai mutu produksinya dapat dikendalikan sebagai hasil rasa tanggung jawab kelompok (subsistem) maka produksi akhir merupakan hasil dari *Total Quality Control* / Peningkatan Mutu Tepadu. Tanggug jawab kelompok dalam mata

rantai proses produksi merupakan QCC (*Quality Control Circle* = PMT/ Kelompok Mutu Terpadu) tanggung jawab bersama.

#### 5. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih beragih. Apabila jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas karyawan.

#### 6. Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan. Melalui kotak saran, karyawan merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan atau tahapan kebijakan yang akan diambil manajemen. Rasa terlibat menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab, rasa dihargai yang merupakan tantangan yang harus dijawab, melalui peran serta berprestasi untuk mengembangkan usaha maupun pengembangan pribadi.

#### 7. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak akan menjadi stimulus untuk berprestasi atau bekerja produktif.

### 2.1.3.7 Indikator Motivasi

Salah satu dari teori motivasi yang dikemukakan dan dibahas adalah model hirarki kebutuhan yang diusulkan oleh Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia dibagi atas [16] :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), yaitu kebutuhan mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan, minum dan perlindungan fisik.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa sosial (*Social Needs*), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri (*Self-actualization Need*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi yang ada di dalam diri seseorang.

Kelima kebutuhan di atas di turunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan.

## **2.1.4 Gaya Kepemimpinan**

### **2.1.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin [8].

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu [8].

Kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka ada tiga implikasi penting yakni: Pertama, kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Kesiapan menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan. Tanpa bawahan, semua sifat-sifat kepemimpinan seorang pemimpin akan menjadi tidak relevan. Kedua, kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok. Ketiga, kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara [8].

#### **2.1.4.2 Macam-macam Gaya Kepemimpinan**

Terdapat berbagai macam Gaya kepemimpinan yang pada umumnya digunakan oleh pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan tersebut antara lain [15] :

##### **1. Kepemimpinan Personal**

Gaya Kepemimpinan ini dilakukan oleh pemimpin dengan mengadakan hubungan langsung dengan pegawainya sehingga timbul hubungan pribadi yang erat dan harmonis.

##### **2. Kepemimpinan Non Personal**

Gaya Kepemimpinan ini tidak mengadakan hubungan langsung dengan pegawai sehingga antara pemimpin dan pegawai tidak timbul kontak pribadi yang erat. Hubungan antara pemimpin dengan pegawai dilakukan melalui instruksi-instruksi tertulis dan pemberian perintah secara langsung.

##### **3. Kepemimpinan Otoriter**

Gaya Kepemimpinan ini memperlakukan pegawai dengan sewenang-wenang karena menganggap dirinya sebagai orang yang paling berkuasa dalam organisasi. Pegawai digerakkan dengan jalan dipaksa sehingga pegawai dalam melakukan pekerjaannya bukan karena kesadaran untuk melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.

##### **4. Kepemimpinan Demokratis**

Gaya Kepemimpinan ini tampak dari cara pemimpin untuk selalu mengadakan musyawarah dengan pegawainya dalam menyelesaikan berbagai

pekerjaan yang ada di dalam organisasi, sehingga pegawai merasa dihargai berbagai pikiran serta pendapatnya, dan mempunyai pengalaman yang baik dalam menghadapi berbagai persoalan rumit yang dihadapi dalam organisasi. Dengan demikian pegawai mampu bekerja dengan baik bukan karena paksaan, melainkan karena kesadaran dan tanggung jawab.

### 5. Kepemimpinan Permisif

Pemimpin permisif adalah pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat dan tidak konsisten. Sikapnya cenderung sering berubah dan cenderung sering melakukan pembiaran. Pemimpin seperti ini cenderung tidak mampu memberikan arahan yang baik sehingga pegawai tidak memiliki pijakan yang kuat.

### 6. Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi perubahan positif pada mereka (anggota) yang mengikuti. Para pemimpin memperhatikan dan terlibat langsung dalam proses termasuk dalam hal membantu para anggota kelompok untuk berhasil menyelesaikan tugas mereka. Pemimpin cenderung memiliki semangat yang positif sehingga semangatnya tersebut dapat berpengaruh pada para anggotanya untuk lebih energik. Pemimpin akan sangat memperdulikan kesejahteraan dan kemajuan setiap anak buahnya.

#### 2.1.4.3 Jenis Gaya Kepemimpinan

Jenis Gaya Kepemimpinan yaitu [17] :

##### 1. Gaya Persuasif

Gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

##### 2. Gaya Refresif

Gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

##### 3. Gaya Partisipatif

Gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut secara aktif menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.

#### 4. Gaya Inovatif

Pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, social, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

#### 2.1.4.4 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua gabungan kata yaitu, kepemimpinan yang memiliki arti sebagai seseorang yang mengarahkan dan mengoordinasikan, juga transformasional yang berasal dari kata *to transform* yang berarti mengubah satu bentuk ke bentuk yang lain. Sehingga jika diartikan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang harus mampu untuk mengubah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata.

#### 2.1.4.5 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Indikator Gaya Kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut [15] :

##### 1. *Idealized Influence*

Pemimpin harus menjadi contoh yang lebih baik yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pimpinan tersebut.

##### 2. *Inspirational Motivation*

Pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawan.

##### 3. *Intellectual Stimulation*

Pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi problem solver dan memberikan inovasi baru dibawah bimbingannya.

##### 4. *Individualized Consideration*

Pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya. Seluruh dimensi tersebut jika

dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan.

## **2.1.5 Keselamatan Kerja**

### **2.1.5.1 Pengertian Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja merupakan suatu permasalahan yang banyak menyita perhatian berbagai organisasi saat ini karena mencakup permasalahan segi perikemanusiaan, biaya dan manfaat ekonomi, aspek hukum, pertanggungjawaban serta citra organisasi itu sendiri. Semua hal tersebut mempunyai tingkat kepentingan yang sama besarnya walaupun di sana sini memang terjadi perubahan perilaku, baik di dalam lingkungan sendiri maupun faktor lain yang masuk dari unsur eksternal [18].

Keselamatan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan [19].

Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah terhindarnya hal-hal yang menyebabkan terganggunya karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan dan setelah menunaikan tugas dan kewajiban yang diberikan.

### **2.1.5.2 Fungsi Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja sangat dibutuhkan untuk menghindari bahaya kecelakaan saat melaksanakan pekerjaan. Adapun fungsi Keselamatan Kerja adalah [20] :

1. Antisipasi, identifikasi, dan evaluasi kondisi dan praktik yang dapat membahayakan keselamatan para pekerja
2. Membuat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur, dan program
3. Menerapkan, mendokumentasikan, dan menginformasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya
4. Mengukur dan memeriksa kembali efektivitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya

### 2.1.5.3 Faktor-Faktor Keselamatan Kerja

Berikut yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan [21] :

#### 1. Keadaan tempat lingkungan kerja

Keadaan lingkungan kerja yaitu meliputi : penyusunan dan penyimpanan barang barang berbahaya yang kurang memperhatikan dengan keamanannya, ruang kerja yang terlalu padat dan sesak dan pembuangan limbah yang tidak pada tempatnya

#### 2. Pengaturan Udara

Pergantian atau sirkulasi udara diruang kerja yang tidak baik dan suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya dapat menyebabkan kecelakaan dan gangguan pada kesehatan

#### 3. Pengaturan Penerangan

Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat dan ruang kerja yang kurang pencahayaannya dapat memicu kecelakaan dan kesehatan kerja.

#### 4. Pemakaian peralatan kerja

Pengamanan peralatan kerja yang sudah rusak atau tidak berfungsi sebagaimana mestinya dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja selain itu penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang memadai.

#### 5. Kondisi fisik dan mental

Kecelakaan kerja juga dapat diakibatkan karena kondisi fisik dan mental yang tidak sehat diantaranya karena adanya kerusakan alat indera, stamina, emosi yang tidak stabil, kepribadian yang rapuh, cara berfikir tidak sehat, motivasi kerja yang rendah, ceroboh, kurang cermat dan kurangnya pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama yang dapat mengakibatkan resiko bahaya.

### 2.1.5.4 Indikator Penyebab Keselamatan Kerja

Indikator penyebab keselamatan kerja adalah sebagai berikut [22] :

#### 1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja, yang meliputi :

- a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan
- b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
- c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya

## **2. Pemakaian Peralatan Kerja, yang meliputi :**

- a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak
- b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik
- c. Pengaturan penerangan

### **2.1.6 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya [23]. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok [23]. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna mningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan [23].

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal.

### 2.1.6.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan atau instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu [21]:

1. Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja mereka, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung [21].

Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain).

Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, kegetaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lainlain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik, hubungan dengan atasan, maupun dengan semua rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

### 2.1.6.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah [24] :

#### 1. Penerangan/ cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

#### 2. Temperatur di Tempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal. Dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut ada batasnya, yaitu 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, bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama – sama antara temperatur, kelembaban, 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 kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurasan panas dari tubuh secara berlebihan.

#### 4. Kebisingan di Tempat kerja

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

#### 5. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh mekanis, yang sebagai 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 frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi ini beresonansi dengan mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Konsentrasi dalam bekerja
  - b. Datangnya kelelahan
  - c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lainnya.
6. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

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

#### 7. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dengan baik. 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.

#### 2.1.6.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya adalah [24]:

##### a) Pewarnaan.

Pewarnaan pada ruang kerja dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang

memperhatikan masalah tersebut. Pewarnaan pada dinding ruang kerja yang baik hendaknya mempergunakan warnayang baik.

b) Kebersihan.

Lingkungan kerja yang bersih` akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu, setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih maka karyawan akan merasa nyaman.

c) Pertukaran udara.

Di dalam ruang kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.

d) Penerangan.

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan agar mereka dapat menunjukkan hasil kerja yang baik.

e) Keamanan.

Jika ditempat kerja tersebut tidak aman,maka karyawan akan merasa gelisahdan tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya. Oleh karena itu,sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suasana aman dalam bekerja sehingga karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja.

f) Kebisingan.

Suara yang bising dapat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan atau` paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

#### 2.1.6.5. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu [24] :

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa pemimpin sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.

2. Kerja sama kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasa ada kerja sama yang baik diantarakeompok yang ada
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawanmerasakan adanya komunikasiyang baik, terbuka, dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

#### **2.1.6.6 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

- a. Hubungan karyawan dengan atasan.

Hubungan antara karyawan dengan atasan yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja serta atasan juga mudah dalam menyampaikan informasi kepada karyawan karena memiliki ikatan hubungan yang baik

- b. Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada konflik diantara sesama rekan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dalam satu organisasi untuk waktu yang lama.

### **2.2 Review Penelitian Terdahulu**

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut akan dikemukakan sebagai berikut ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nila Hotiana dan Febriansyah (2018) tentang Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada bagian kepegawaian dan organisasi, biro umum, kepegawaian dan organisasi kementerian pariwisata RI. Secara simultan motivasi dan stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI) [25].

2. Penelitian yang dilakukan oleh Christian Katiandagho, Silvy L.Mandey, dan Lisbeth Mananeke (2014) tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. [26].
3. Penelitian yang dilakukan oleh Rizka K. Nurhamiden dan Irvan Trang (2015) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Polisi Pada Polda Sulut Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja berpengaruh terhadap kinerja polisi Pada Polda Sulut Manado. Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pembagian Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Polisi Pada Polda Sulut Manado [27].
4. Mirsa Lukas, Bernhard Tewel, dan Mac Donald Walangitan (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, dan Kompensasi. Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara”. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Pengawasan dan Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan pengawasan, kepemimpinan, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara [28].
5. Penelitian yang dilakukan oleh Evert Makado, Lotje Kawet, Cristy Rondonuwu (2017) tentang Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bimoli Bitung. Hasil penelitian menunjukkan

Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh signifikan yg baik terhadap kinerja karyawan Pt. Bimoli Bitung [29].

6. Penelitian yang dilakukan oleh Afrizal Firmanzah, Djamhur Hamid, dan Mochamad Djudi (2017) tentang Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Keselamatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki kontribusi negatif dan terjadi hubungan tidak searah yang berarti keselamatan kerja di PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur, sedangkan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Secara simultan variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur [5].

7. Penelitian yang dilakukan oleh Hendry Wijaya (2017) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja ada hubungan secara signifikan antara Lingkungan Kerja dengan kinerja pegawai [30].

8. Penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan (2013) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA [31]

Tabel 2 . 1 Review Penelitian Terdahulu

| Nama   | Judul  | Variabel Penelitian  | Hasil penelitian   |
|--|--|--|--|
| Nila Hotiana dan Febriansyah (2018)                                | Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI) | $X_1$ : Motivasi Kerja<br>$X_2$ : Stres Kerja<br>$Y$ : Kinerja pegawai                       | Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada bagian kepegawaian dan organisasi, biro umum, kepegawaian dan organisasi kementerian pariwisata RI.<br>Secara simultan motivasi dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI) |
| Christian Katiandagho, Silvy L.Mandey, dan Lisbeth Mananeke (2014) | Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado   | $X_1$ : Disiplin Kerja<br>$X_2$ : Kepemimpinan<br>$X_3$ : Motivasi<br>$Y$ : Kinerja Karyawan | Secara parsial disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.<br>Secara simultan disiplin  |

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
|   |   |  | kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.   |
| Rizka K. Nurhamiden dan Irvan Trang (2015)                    | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Polisi Pada Polda Sulut Manado   | $X_1$ : Gaya Kepemimpinan<br>$X_2$ : Komunikasi<br>$X_3$ : Pembagian Kerja<br>Y : Kinerja Polisi | Secara parsial Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja berpengaruh terhadap kinerja polisi Pada Polda Sulut Manado. Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pembagian Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Polisi Pada Polda Sulut Manado  |
| Mirsa Lukas, Bernhard Tewel, dan Mac Donald Walangitan (2017) | Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara | $X_1$ :Pengawasan<br>$X_2$ :Kepemimpinan<br>$X_3$ :Kompensasi<br>Y:Kinerja Pegawai               | Secara parsial Pengawasan dan Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan pengawasan, kepemimpinan, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara |

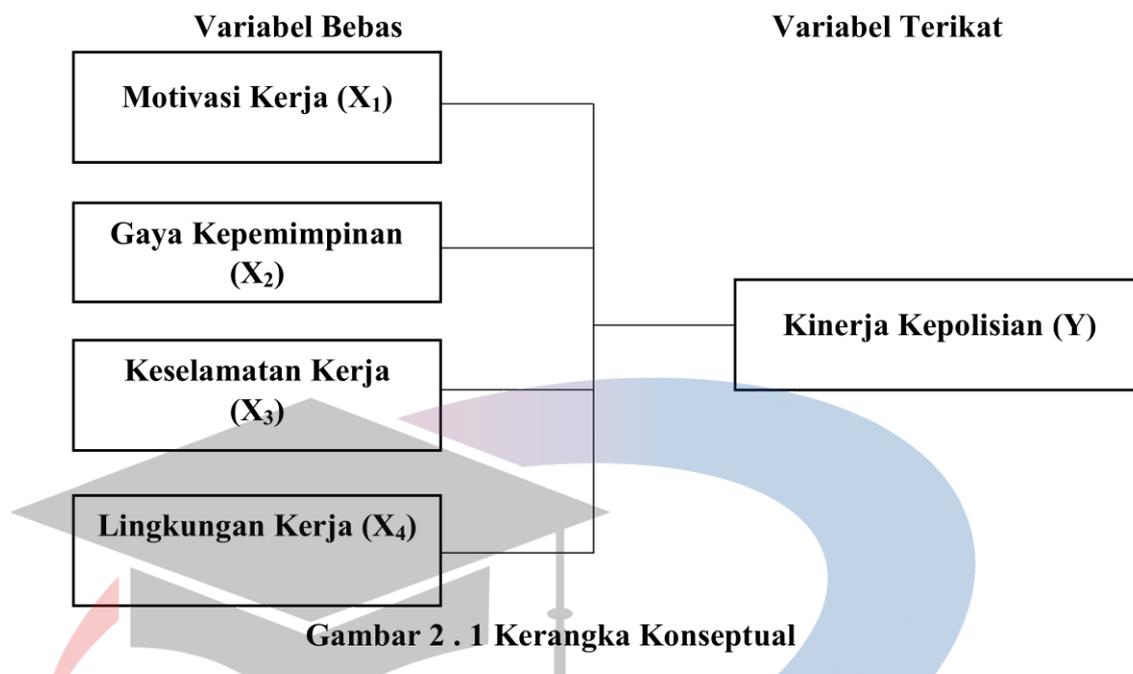
|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| <p>Evert Makado, Lotje Kawet, Cristy Rondonuwu (2017)</p>          | <p>Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bimoli Bitung.</p>  | <p><math>X_1</math> : Keselamatan Kerja<br/> <math>X_2</math> : Kesehatan Kerja<br/> <math>Y</math> : Kinerja Karyawan</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh signifikan yg baik terhadap kinerja karyawan Pt. Bimoli Bitung</p>   |
| <p>Afrizal Firmanzah, Djamhur Hamid, dan Mochamad Djudi (2017)</p> | <p>Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. PIn (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)</p> | <p><math>X_1</math> : Keselamatan Kerja<br/> <math>X_2</math> : Kesehatan Kerja<br/> <math>Y</math> : Kinerja Karyawan</p> | <p>Secara parsial keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki kontribusi negatif dan terjadi hubungan tidak searah yang berarti keselamatan kerja di PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur, sedangkan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Secara simultan variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur</p> |

**Tabel 2.1 Sambungan**

|                              |   |  |  |
|------------------------------|---|--|--|
| Hendry Wijaya (2017)         | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin | X : Lingkungan Kerja<br>Y : Kinerja Karyawan | Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja ada hubungan secara signifikan antara Lingkungan Kerja dengan kinerja pegawai                          |
| Diana Khairani Sofyan (2013) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA  | X : Lingkungan Kerja<br>Y : Kinerja Karyawan | Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA |

### 2.3 Kerangka/Model Konseptual

Kerangka/ Model konseptual adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antar variabel yang diteliti. Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang dituliskan, maka penulis membuat kerangka konseptual yang menunjukkan hubungan anatara Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut ;



Gambar 2 . 1 Kerangka Konseptual

## 2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan [32]. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian.

### 2.4.1 Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Serdang Bedagai

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar [1]. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu, dimana bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [25]. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort  
Serdang Bedagai

#### **2.4.2 Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Serdang Bedagai**

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dan bawahan [2]. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu [8]. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Kepolisian  
Resort Serdang Bedagai

#### **2.4.3 Pengaruh Variabel Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Serdang Bedagai**

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja [3]. Keselamatan kerja merupakan suatu permasalahan yang banyak menyita perhatian berbagai organisasi saat ini karena mencakup permasalahan segi perikemanusiaan, biaya dan manfaat ekonomi, aspek hukum, pertanggungjawaban serta citra organisasi itu sendiri. Semua hal tersebut mempunyai tingkat kepentingan yang sama besarnya walaupun di sana sini memang terjadi perubahan perilaku, baik di dalam lingkungan sendiri maupun faktor lain yang masuk dari unsur eksternal [18].

H<sub>3</sub> : Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Kepolisian  
Resort  
Serdang Bedagai

#### **2.4.4 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Serdang Bedagai**

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan,

menentramkan, dan betah kerja [1]. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>4</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Serdang Bedagai

#### **2.4.5 Pengaruh motivasi kerja, Gaya kepemimpinan, Keselamatan kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja kepolisian resort Serdang Bedagai**

Di dalam organisasi, kinerja merupakan hal yang sangat penting. Setiap organisasi menuntut karyawan untuk memberikan hasil kinerja yang maksimal terhadap organisasi. Apabila kinerja dari perindividu karyawan baik dan meningkat maka kinerja perusahaan juga meningkat. Agar kinerja para karyawan meningkat, karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi sehingga para karyawan mempunyai keinginan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik . Selain itu gaya kepemimpinan yang ada dalam organisasi bertujuan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Selain itu Keselamatan kerja harus menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja, Lingkungan kerja yang nyaman juga dapat membuat karyawan merasa betah dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>5</sub> : Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Pada Kinerja Kepolisian Resort Serdang Bedagai