

BAB II

LANDASAN TEORI

Uraian Teoritis

Teori Perilaku

Pengertian Perilaku

Perilaku karyawan ditempat kerja sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor diantaranya adalah keluarga, nilai-nilai religi, tingkat pendidikan, jenis kelamin, budaya, kebangsaan, dan juga komunitas/masyarakat (Ameraldo & Ghazali, 2021) (Ameraldo et al., 2019). Ketika nilai-nilai religi dan tujuan bisnis bertemu dalam lingkungan organisasi, maka akan sering menghasilkan dinamika yang unik (Sari, 2014). Nilai-nilai religi yang terkait dengan tradisi agama tertentu sangat mempengaruhi cara karyawan dalam berpikirdan berperilaku, termasuk sikap mereka dalam membangun hubungan interpersonal dan komunikasi dalam organisasi (Fadly&Alita, 2021) (Fadly&Wantoro, 2019). Organisasi pada umumnya sangat bergantung pada karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dan karyawan dipandang sebagai fondasi utama bagi organisasi manapun (Rosmalasari, 2017) (Sari&Sukmasari, 2018). Tanpa keterlibatan karyawan, organisasi tidak dapat merealisasikan tujuan dan strateginya menjadi kenyataan (Ahluwalia 2020) (LarasatiAhluwalia, 2020). Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, organisasi harus membangun suasana internal yang kondusif untuk menciptakan

kesatuan antara karyawan dan organisasi sehingga mampu bertindak sebagai keunggulan kompetitif yang sulit untuk disaingi (Febria Lina & Setiyanto, 2021) (Fadlyetal. 2020). Seberapa banyak waktu dan energy karyawan yang diinvestasikan dalam pekerjaan mereka tergantung pada banyak faktor (Febrian Eko Saputra, 2018) (Azwari, A, 2021). Beberapa diantaranya adalah mungkin memerlukan uang tambahan, tertantang pada pekerjaan, dan mungkin juga ingin mengesankan atasan mereka ataupun memiliki kesempatan yang lebih baik untuk promosi (Lina & Ahluwalia, 2021) (Saipulloh Fauzi1, 2020).

Perilaku adalah apapun yang dikerjakan seseorang (Suwarni & Handayani, 2021). Berbicara dengan atasan, mengetik surat, menyimpan arsip, melayani pelanggan dan sebagainya menunjukkan perilaku (*behavior*) seseorang (Fauzietal. 2020) (ANGGARINI & PERMATASARI, 2020). Untuk memahami bagaimana individu berperilaku dalam organisasi, seorang manajer harus mengetahui mengapa ada perbedaan perilaku diantara para karyawan (Sedyastuti et al., 2021) (Suwarni et al., 2021). Pendapat yang dikemukakan oleh ahli tentang perilaku individu masih terdapat kontradiksi (Lina & Permatasari, 2020). Ada yang berpendapat bahwa perilaku seseorang itu lebih banyak ditentukan oleh faktor keturunan atau sifat bawaan, dan ada juga yang mengatakan bahwa perilaku itu lebih banyak dipengaruhi oleh variable lingkungan (Strategi Pengembangan Bisnis

Usaha Mikro Kecil Menengah Keripik Pisang Dengan Pendekatan Business Model Kanvas, 2020) (Fauzi et al., 2021). Sedangkan perilaku adalah suatu karakteristik penting dari pribadi untuk melakukan kegiatan (Pratama et al., 2022) (Putri, 2021). Perilaku merupakan hasil gabungan dari berbagai faktor psikologis (LIA FEBRIA LINA, 2019) (Putri & Ghazali, 2021). Faktor-faktor psikologis tersebut merupakan hasil kombinasi dari faktor fisik, biologis, dan kondisi sosial yang mempengaruhi lingkungan kehidupan seseorang (Novita & Husna, 2020a) (Novita et al., 2020).

Faktor – Faktor Pembentuk Perilaku Karyawan

Sebagai seorang anggota suatu organisasi, seharusnya tidak kehilangan identitasnya yang khas, karena hal itu merupakan kekhususan atau kebanggaan tersendiri yang dimiliki orang tersebut (Nani, 2020) (Defia Riski Anggarini, Putri, et al., 2021). Orang yang mampu mempertahankan identitasnya akan mempunyai harga diri yang tinggi yang pada gilirannya akan muncul dalam bentuk keinginan untuk dihormat dan diperlakukan secara manusiawi oleh pimpinannya (View of Exploring the Relationship between Formal Management Control Systems, Organisational Performance and Innovation_ The Role of Leadership Characteristics.Pdf, n.d.) (Novita & Husna, 2020b). Oleh karena itu seorang manajer perlu memahami faktor-faktor pembentuk perilaku seorang karyawan:

- **Faktor Genetik** yang dimaksud faktor genetik dalam hal ini adalah sifat-sifat yang dibawa sejak lahir yang bahkan merupakan “warisan” dari kedua orang tuanya. Misalkan tentang latar belakang kehidupan karyawan, seperti kecerdasan, sifat pemarah, penyabar dan lain-lain (Nani & Lina, 2022) (Nani & Ali, 2020)
- **Faktor Lingkungan**, Faktor lingkungan disini adalah situasi dan kondisi yang dihadapi seseorang pada masa muda didalam rumah dan dalam lingkungan yang lebih luas, termasuk lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat dekat yang dijumpai sehari-hari (Rahmawati & Nani, 2021) (Lina & Nani, 2020).
- **Faktor Pendidikan**, Pendidikan adalah usaha secara sadar dan sistematis dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seorang kepada orang lain. Pendidikan dapat bersifat formal dan juga non-formal (Nani et al., 2021) (Nani, 2019).
- **Faktor Pengalaman**, Pengalaman seseorang sejak kecil turut membentuk perilaku dalam kehidupan organisasionalnya. Pengalaman dapat membentuk sifat apatis, keraskepala, tidaktoleran, mudah putus asa, dan sebagainya (Fitranita & Wijayanti, 2020) (Khamisah et al., 2020).

Perilaku Kerja Karyawan Yang Positif dan Negatif

Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami dilingkungan kerja

serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe ini. Definisi perilaku kerja yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengatualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan datang orang dengan tipe ini lakukan dilingkungan tempat kerja orang dengan tipe ini. Beberapa perilaku positif sebagai karyawan atau pegawai yang baik yaitu:

1. **Menampilkan etos kerja yang tinggi** seperti, pandai menghargai dan mengatur waktu, memiliki disiplin yang tinggi, bisa memanfaatkan jam kerja secara efektif, memiliki perencanaan dalam bekerja, mempunyai target dalam bekerja, tidak selalu menunggu perintah dalam bekerja, memaksimalkan potensi diri selalu semangat, tidak mudah putus asa, berani mengambil resiko dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka serta memiliki prinsip dan pendirian yang kuat.
2. **Menunjukkan hubungan personal yang simpatik** seperti, bertutur kata halus dan sopan, menghargai atasan dan teman, suka menolong, bisa menempatkan diri, selalu ceria, tidak segan meminta maaf bila melakukan kesalahan, mudah memaafkan kesalahan orang lain, supel, mudah diajak bekerja sama, mengakui kelebihan orang lain, memiliki ide-ide kreatif, loyalitas terhadap atasan, tidak suka membuat konflik.

3. **Mampu menyikapi perubahan secara positif** seperti, selalu menyadari bahwa perubahan akan terus terjadi, setiap perubahan pasti ada sisi positif dan negatifnya, menyikapi perubahan peraturan secara positif, menyadari bahwa setiap perubahan terkadang tidak memuaskan semua pihak, dan menyadari bahwa apa yang terjadi saat ini adalah yang terbaik, selalu siap mengantisipasi perubahan, dapat mengambil manfaat dari setiap perubahan yang terjadi.
4. **Memiliki kendali diri yang kuat** seperti, mampu mengendalikan amarah, dapat mengontrol pembicaraan, selalu tersenyum pada orang lain, mampu meredam rasa iri, mampu menahan godaan materi, mampu mengendalikan rasa malas, bisa berfikir dengan kepala dingin, selalu berpikir sebelum bertindak, sadar posisi dan peran, sadar akan kelemahan diri sendiri, bisa memahami orang lain dan selalu berserah diri pada yang kuasa.
5. **Mampu meringankan tugas atasan** seperti membantu atasan sebisanya, dapat memberikan solusi kepada atasan, tidak pernah menolak atasan selama tidak melanggar hukum, mengingatkan atasan dengan cara santun, jika harus menolak perintah atasan tolaklah dengan santun, tahu tugas dan tanggungjawab yang diemban atasan.
6. **Mampu menjadi contoh orang lain** seperti, mempunyai sifat jujur, menghindari perilaku yang tidak pantas, mau membagi

ilmunya dengan orang lain, tidak menyimpan dendam dengan orang lain, tidak menyakiti orang lain, tidak menunda pekerjaan dan tidak sombong.

7. **Mampu membedakan antara hak dan kewajiban** seperti, selalu berfikir apakah yang dilakukan itu salah atau benar, selalu menggunakan hati nurani dalam menyikapi masalah, tidak mau menerima yang bukan hak nya, berusaha menyeimbangkan antara hak dan kewajiban, tidak membalas yang salah, menghaapi setiap konflik dengan kepala dingin dan selalu berfikir bekerja untuk ibadah.
8. **Kreatifitas dan inovatif**, mempunyai prinsip hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini, memiliki ide-ide cemerlang, cepat menangkap perkembangan yang terjadi dan suka belajar, tidak takut gagal dan berani mengambil resiko, mau belajar dari orang lain.
9. **Berjiwa besar dan berlapang dada** seperti, menghargai keberadaan oranglain, mengakui kelebihan oranglain, mampu menahan hawa nafsu, tidak suka mencela oranglain, tidak mudah kecewa, bersikap baik pada orang yang memusuhi kita dan selalu berfikir positif.

Terdapat empat belas tipe dari perilaku negatif yang biasa terlihat dari seseorang di tempat kerja yaitu (Topchik, 2000):

1. Tipe Locomotif. Orang dengan tipe ini mengekspresikan sikap negatifnya dengan cara melindas orang lain. Orang dengan tipe ini cenderung cepat marah dan mengekspresikan kemarahan serta rasa frustasinya pada orang lain. Orang dengan tipe ini selalu menunjukkan perilaku otokratik dan bersikap diktator
2. Tipe Perfeksionis. Orang dengan tipe ini apabila menghadapi sesuatu yang tidak sempurna akan cenderung menjadi negatif. Standar-standar yang ditetapkannya cenderung tidak realistis. Hasil pekerjaan anak buahnya yang dipuji oleh orang lain tetap belum bisa diterima olehnya.
3. Tipe Manusia Es (Penolak) Bagi orang dengan tipe ini, perubahan sekecil apapun akan mengecewakannya dan menyebabkan bisa bersikap negatif. Tipe ini senang mempertahankan keadaan status kuno, dan cenderung menolak perubahan. Dengan kata-kata orang dengan tipe ini dapat mengatakan bahwa perubahan itu baik. Namun orang dengan tipe ini tidak akan mengimplementasikannya dalam tindakan nyata.
4. Tipe “Bukan Tugas Saya” Orang dengan tipe ini mengekspresikan sikap negatifnya dengan cara menolak melakukan tugas apapun yang menurut pendapatnya tidak termasuk dalam lingkup tanggung jawabnya.
5. Tipe Penyebar Gosip. Tipe ini menampilkan perilaku negatifnya dengan cara menebar gosip. Orang dengan tipe ini akan merasa

dirinya penting apabila rumor yang disebar mendapat reaksi dan sambutan dari banyak orang. Apabila sudah mulai kehilangan kontrol atas sesuatu, orang tipe ini akan berupaya mendapatkannya kembali dengan cara menebar gosip.

6. Tipe Pesimis. Orang dengan tipe ini memandang dunia sebagai tempat yang tidak nyaman baginya. Tipe yang satu ini selalu tidak merasa puas dengan segala sesuatu yang sudah ada. Sangat sulit untuk membuat orang-orang seperti ini merasa gembira. Dunia dilihatnya sebagai sesuatu yang sama saja, kemarin hari ini atau besok tidak ada bedanya.
7. Tipe Miskin Komitmen. Orang dengan tipe ini sulit dipegang janji-janjinya. Dalam mengerjakan pekerjaan orang dengan tipe ini cenderung angin-anginan dan kurang bertanggung jawab. Pekerjaan merupakan prioritas paling rendah bagi orang dengan tipe ini. Orang dengan tipe ini mudah berubah-ubah fokus, tidak memiliki “sense of urgency” dalam melakukan sesuatu.
8. Tipe Pengkritik. Misi orang dengan tipe ini adalah membantah apapun yang orang lain katakan. Orang seperti ini menganggap diri selalu paling benar. Orang dengan tipe ini sulit memberi umpan balik positif pada orang lain, orang dengan tipe ini sulit memuji orang lain.
9. Tipe Tukang Ngambek. Orang dengan tipe ini berperilaku seperti anak kecil. Apabila sesuatu tidak sesuai dengan keinginan orang

dengan tipe ini, orang dengan tipe ini akan menunjukkan perilaku negatif seperti marah-marah, ngambek, mengundurkan diri, bahkan bisa menangis.

10. Tipe Rela Berkorban. Orang dengan tipe ini masuk kantor paling pagi, pulang paling malam. Namun orang dengan tipe ini cenderung banyak mengeluh tentang beban kerja orang dengan tipe ini, tentang pelanggan, juga tentang atasan serta tentang lingkungan kerja. Orang dengan tipe ini memiliki kehidupan pribadi yang kurang menyenangkan. Pekerjaan adalah pelarian orang dengan tipe ini. Orang dengan tipe ini akan berperilaku negatif apabila kerja keras orang dengan tipe ini kurang mendapat penghargaan yang pantas.
11. Tipe Menyalahkan Diri Sendiri. Orang dengan tipe seperti ini sering kecewa terhadap diri sendiri, kemudian menjadi negatif. Orang dengan tipe ini selalu menemukan kekurangan pada kinerjanya, pada penampilan, pada peningkatan karir, pada status sosial, pada latar belakang pendidikan dan lainnya.
12. Tipe Pencari Kambing Hitam. Orang dengan tipe ini sangat sulit menerima kenyataan bahwa ini salah. Juga sulit untuk mengakui bahwa orang dengan tipe inilah yang harus bertanggungjawab atas kesalahan yang dilakukan orang lain, misalnya oleh anak buah orang dengan tipe ini. Karena itu orang dengan tipe ini akan

cenderung mengalihkan kesalahan pada orang lain, alias cari kambing hitam.

13. Tipe Mudah Retak. Orang-orang yang bertipe seperti ini sangat sensitif. Hal sekecil dan sepele apapun yang dikatakan pada orang dengan tipe ini jika tidak hati-hati menyampaikannya akan membuat orang dengan tipe ini menjadi sangat tersinggung. Ketika orang dengan tipe ini tersinggung lalu menjadi negatif.
14. Tipe Manusia Detail. Orang dengan tipe ini sangat senang memusatkan perhatian pada hal-hal kecil dan detail. Kalimat yang kurang tanda titiknya akan dipersoalkan oleh orang yang bertipe detail ini.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menyimpulkan Perilaku Kerja karyawan Yang Positif dan Negatif Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya kondisi kerja yang dialami dilingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe ini. Pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan dilakukan dilingkungan tempat kerja orang dengan tipe ini. Menampilkan etos kerja yang tinggi seperti, pandai menghargai dan mengatur waktu, memiliki disiplin yang tinggi, bisa memanfaatkan jam kerja secara efektif, memiliki perencanaan dalam bekerja, mempunyai target dalam bekerja, tidak selalu

menunggu perintah dalam bekerja, memaksimalkan potensi diri, selalu semangat, tidak mudah putus asa, berani mengambil resiko dan memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan serta memiliki prinsip dan pendirian yang kuat. Serta Mampu menyikapi perubahan secara positif seperti, selalu menyadari bahwa perubahan akan terus terjadi, setiap perubahan pasti ada sisi positif dan negatifnya, menyikapi perubahan peraturan secara positif, menyadari bahwa setiap perubahan terkadang tidak memuaskan semua pihak, dan menyadari bahwa apa yang terjadi saat ini adalah yang terbaik, selalu siap mengantisipasi perubahan, dapat mengambil manfaat dari setiap perubahan yang terjadi.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Menurut rivai (2019) Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi

perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Fahmi (2018) mengatakan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.” King dalam Uno dan Lamatenggo (2018), “Kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.” Mangkunegara (2018) mengatakan “Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Pendapat lain Amstron dan Baron dalam Fahmi (2018), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”

Kotler dalam Yuniarti (2019) mengatakan “Kepuasan konsumen adalah perasaan konsumen, baik berupa kesenangan maupun ketidakpuasan yang timbul dari membandingkan sebuah produk dengan harapan konsumen atas produk tersebut.” Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil

pekerjaan dari karyawan RSU Mitra medika medan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi rumah sakit. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggungjawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Winardi (2019) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Menurut Dale Timple (1992; dalam Mangkunegara, 2019), faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan seperti perilaku,

sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai.

Dari uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti akan mengemukakan pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki *IQ* di

atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2019) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Kasmir (2019), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

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

Maka dari uraian di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dari toeri yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan.

Indikator Kinerja Karyawan

Didalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan. Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Menurut Wibowo (2019), ada beberapa indikator kinerja, yaitu

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi

b. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

c. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

d. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Maka peneliti menyimpulkan bahwa dengan adanya pengukuran kinerja maka kita akan mengetahui bagaimana hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan target pencapaian perusahaan. Dengan adanya pengukuran tersebut, maka dapat juga memudahkan perusahaan dalam menilai kinerja setiap karyawannya. Berdasarkan penjelasan ahli di atas, maka peneliti mengambil

indikator yang tepat untuk mendukung penelitian ini agar lancar.

Adapun indikator yang peneliti ambil adalah :

1. Kualitas
2. Kuantitas.
3. Penggunaan waktu dalam kerja
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Motivasi

Pengertian Motivasi

Malayu S.P Hasibuan (2019) Motivasi berasal dari kata lathin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada SDM pada umumnya dan bawahan khususnya. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa bagi karyawan yang berperilaku baik dalam melakukan tugas akan mendapatkan reward berupa kenaikan gaji dan intensif. Begitu juga bagi karyawan yang berperilaku buruk dalam bekerja akan diberi *punishment* berupa surat panggilan bahkan dijatuhi sanksi di pecat dari pekerjaan. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi.

Menurut Mangkunegara (2019) motivasi terbentuk dari sikap (*attitute*) karyawan dalam menghadapi stuasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang

menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Chukwuma (2019) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Sedarmayanti (2018) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan motivasi adalah dorongan, inspirasi yang dapat memberikan semangat atau alasan seseorang melakukan sesuatu terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan kekuatan dari luar, yang dimana pada intinya dapat mempengaruhi dirinya sendiri secara positif atau negatif tergantung pada situasi atau kondisi yang dihadapi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan RSUD Mitra medika medan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri individu lazimnya tidak selalu sama dan cenderung dapat berubah dengan cepat dimana perubahan motivasi dalam diri individu disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia harus mengetahui faktor yang mendominasi perubahan motivasi dalam diri individu. Menurut Sutrisno (2019), “ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu”:

- 1) Faktor internal, terdiri dari :
 - a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya”. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 1. Memperoleh kompensasi yang memadai
 2. Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan

yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja”.

- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras”.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal”:
 - 1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - 2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - 3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - 4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat”:
 - (1) Hak otonomi
 - (2) Variasi dalam melakukan pekerjaan
 - (3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran

(4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2). Faktor Eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Hamzah (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Adanya hasrat dan keinginan berhasil
2. Adanya dorongan dan cita-cita masa depan
3. Adanya harapan dan cita-cita masa depan
4. Adanya penghargaan dalam belajar

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor ini dapat muncul dalam diri seseorang maupun dari luar diri.

Indikator yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Sunyoto (2018), “pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut”:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan.

Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*). Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi”.
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

Menurut Suwatno (2019) motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula kebutuhan tingkat dasar.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan perlindungan ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dari arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi, dan intelektual.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan untuk merasa saling memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima didalam kelompok, beralifiasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri

Kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

Loyalitas Kerja

Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas karyawan menurut Walker dalam Pandey dan Khare (2018), adalah karyawan yang puas akan menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi mereka sebagai menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh, dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam organisasi.

Riyanti (2018), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya. Hasibuan (2019), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Suhendi (2019), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu.

Kadarwati (2019), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang

menyebabkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat. Dari definisi diatas dapat diartikan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah suatu keadaan dan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang menyebabkan individu mempunyai perasaan memiliki yang kuat, dan tanggung jawab serta kesediaan untuk memberikan sumbangan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia loyalitas berarti patuh atau setia. Sudimin (2018) mengemukakan, loyalitas kerja adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja. Fletcher (dalam Sudimin, 2018) merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dan tidak

meninggalkan atau membelot serta tidak mengkhianati yang lain pada waktu yang diperlukan.

Robbin dan Coulter (2018) mengemukakan bahwa loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan seseorang. Siswanto (2019) mengemukakan loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pengertian loyalitas karyawan adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Namun, tidak begitu banyak sikap (atau komponen pemikiran) yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan *bottom-line*. Agustian (2019) berpendapat, loyalitas adalah kesetiaan pada prinsip yang dianut. Menurut Dessler (2019) loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Secara umum loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Hasibuan (2019), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Meyer dan

Herscovits, loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.

Reichheld (dalam Utomo, 2019), berpendapat, semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu organisasi maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan- tujuan organisasi yang telah diterapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi Menurut Poerwadarminta (2019) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Steers & Porter (2018) mengemukakan pendapat tentang loyalitas adalah hubungan aktif antara individu atau antara bawahan dan atasan sedemikian rupa sebagai individu sehingga individu bersedia memberikan pelayanan terbaik pada atasan. Steers & Porter (dalam Nitisemito 2018) mengemukakan, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasikan tempat kerjanya yang ditunjukan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim. Robbins (2018) mengemukakan pengertian loyalitas yang berkaitan dengan

tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Jadi, loyalitas memiliki hubungan positif terhadap tingkat kepercayaan, semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Purwopoespito (2019), mengemukakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Nitisemito (2018) Loyalitas kerja para pegawai terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan senang kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para pegawai terhadap organisasi maka perusahaan harus mengusahakan agar para pegawai merasa senasib dengan organisasi. Dengan perasaan senasib seperti ini maka kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh para pegawai.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja karyawan RSUD Mitra medika medan adalah suatu kesetiaan terhadap rumah sakit yang ditandai dengan keinginan yang kuat untuk tetap tetap bertahan dalam rumah sakit dan bekerja sebaik mungkin demi

kemajuan dan tujuan rumah sakit tersebut dan rela berkorban serta melakukan apapun demi kemajuan organisasi serta berkomitmen penuh dalam melakukan segala tugas yang di berikan atasan demi keberlangsungan kerja setiap karyawan.

Faktor – Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Kerja

Pambudi menambahkan bahwa lima (5) faktor yang menjadi tolok ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen (Soegandhi, 2019), yaitu:

1. Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu.
2. Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.
3. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya.
4. Karyawan tersebut merupakan 48ontr tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing.
5. Karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

Loyalitas kerja karyawan akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. Menurut Runtu (2020), bahwa timbulnya loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh:

1. Karakteristik pribadi adalah faktor-faktor tentang diri karyawan yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan menguraikan apa yang ada di dalam bisnis, termasuk tantangan pekerjaan, stress kerja, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian pekerjaan.
3. Karakteristik desain perusahaan untuk internal perusahaan, dapat dilihat tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan setidaknya disarankan berbagai tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab perusahaan.
4. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan pengalaman adalah internalisasi individu terhadap perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan merasa bahwa keputusan pribadi diselesaikan oleh perusahaan.

Simamora (2019) mengemukakan ada tiga kontrol dasar loyalitas yaitu,

- a) Faktor rasional menyangkut hal-hal yang kontrol dijelaskan secara logis, seperti: Gaji, bonus, jenjang karir, fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan,
 - a. Faktor emosional menyangkut perasaan atau ekspresi diri, seperti : Pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang

berkarisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan, budaya kerja,

- b) Faktor spiritual yang menyangkut kebutuhan rohani seperti : kepuasan rohani, pekerjaan yang bersifat rohani, sikap perusahaan terhadap misi-misi rohani, pemimpin yang 50ontrol50s, kesempatan untuk melakukan kegiatan rohani.

Selanjutnya Steers & Porter (2018) mengemukakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor :

- a) karakteristik pribadi, yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian.
- b) Karakteristik pekerjaan, meliputi : tantangan kerja, 50ontro kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.
- c) karakteristik desain perusahaan/organisasi, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi 50ontrol perusahaan,
- d) pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/ organisasi, meliputi sikap positif terhadap.

Karyawan setelah melaksanakan pekerjaan dalam rumah sakit sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan

pribadi yang dapat dipenuhi oleh rumah sakit. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor rasional seperti gaji, bonus dan jenjang karir, faktor emosional seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung dan faktor spiritual menyangkut kebutuhan rohani seperti kebebasan untuk melakukan ibadah.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, lingkungan kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik disain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

Indikator Loyalitas Kerja

Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2019), antara lain:

a. Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal.

b. Tanggung jawab pada perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap risiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel 52ndicat tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

Kesukaan terhadap pekerjaan, perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya setiap hari 53ndica untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya 53ndi dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar kompensasi pokok.

Gozaly dan Wibawa (2018), mengatakan bahwa 53ndicator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi ditunjukkan oleh karyawan yang tidak ingin berhenti atau dipecat dari perusahaan karena melanggar beberapa aturan.
2. Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Nilai dan tujuan organisasi yang diyakini dan diterima oleh karyawan akan menginspirasi karyawan untuk selalu menghayati nilai-nilai tersebut dan selalu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan organisasi kesetiaan terhadap kriteria ini ditunjukkan dengan kesediaan organisasi untuk bekerja di luar jam kerja, jika diminta oleh organisasi pada waktu-waktu tertentu dan untuk kepentingan

tertentu serta mengutamakan kepentingan organisasi di atas pribadi kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Runtu (2018) Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut sungguh merasa bahwa “suka-duka” organisasi adalah “suka-duka”-nya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standard, memiliki perilaku sikap, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan.

Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan, dan sikap atasan, serta perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan organisasi, merasa bekerja di organisasi lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan organisasi.

Adapun karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, diantaranya adalah:

- a) bersedia bekerja melebihi kondisi biasa,
- b) merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan,
- c) merasa terinspirasi
- d) ,bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, dan
- e) merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

Saydam dalam Kurniawan (2018) mengemukakan indikator loyalitas kerja adalah sebagai berikut :

- a) Taat terhadap peraturan seperti, mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik, selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan,
- b) bertanggung jawab antara lain dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, selalu menyimpan barangbarang dinas dengan sebaik-baiknya, mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan, tidak pernah melempar kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain,
- c) menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi,
- d) jujur, antara lain selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahkan wewenang yang ada

padanya dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

Berdasarkan aspek loyalitas yang dikemukakan Steers dan Potters (2019), indicator loyalitas yang digunakan untuk menentukan loyalitas anggota organisasi adalah keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi ditandai dengan :

- a) keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi,
- b) keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin ditandai dengan bersedia bekerja melebihi kondisi biasa,
- c) penerimaan penuh terhadap nilai-nilai organisasi yang ditandai dengan menerima apapun yang menjadi kebijakan organisasi dan
- d) setia pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti akan menggunakan aspek loyalitas kerja yang dikemukakan Steers dan Potters (2019) sebagai acuan dalam pembuatan 56ndicator skala loyalitas kerja.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Kondisi karyawan akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka apabila lingkungan kerja mendukung (seperti bersih, lingkungan menarik), tetapi jika lingkungan kerja tidak mendukung (seperti panas, lingkungan rebut, tidak nyaman) pegawai akan sukar untuk melaksanakan tugasnya.

Disamping itu, salah satu faktor pendukung utama personalia dalam melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman yaitu melalui perbaikan lingkungan kerja. Seperti yang diungkapkan Sedarmayanti (2019) bahwa: “manusia akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang suatu lingkungan kerja yang sesuai. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman”. Pengertian lingkungan kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019) adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”. Sedangkan menurut Agus Darma (2019) “lingkungan kerja adalah semua faktor lingkungan dimana pekerjaan berlangsung”. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dengan motivasi yang tinggi maka kinerja suatu perusahaan dapat meningkat bahkan produktivitas pun akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap

harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut:

1. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2019). Menurut (Simanjuntak, 2018)

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. Sedangkan menurut (Mardiana, 2018) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

2. Menurut Alex Nitisimito (2019), lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lussier (Dalam Hadari Nawawi : 2018) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya.

Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas (Anwar P. Mangkunegara : 2019). Menurut Mardiana (2018) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja

tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Nitisemito (2018) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sedangkan menurut Ahyari (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Menurut Pandi Afandi (2019) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2019) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan

menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Robbins (2019) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Herman Sofyandi (2018) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Danang Sunyoto (2019) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.” Menurut Basuki dan Susilowati (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Alex S. Nitisemito (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

Menurut Schultz & Schultz (2019) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Anwar P. Mangkunegara (2017) yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi :
 - a) Faktor lingkungan tata ruang kerja Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.
 - b) Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja. Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.
2. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi :
 - a) Faktor lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
 - b) Faktor status sosial semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasan dalam mengambil keputusan.
 - c) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara

karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

- d) Faktor sistem informasi hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan maka anggota perusahaan akan beriteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

3. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi :

- a) Rasa bosan kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.
- b) Keletihan Dalam Bekerja Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, turn over dan kecelakaan.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2019) :

- 1. Bangunan tempat kerja
- 2. Ruang kerja yang lega
- 3. Ventilasi pertukaran udara

4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2019) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik :
 - a. Pewarnaan
 - b. Penerangan
 - c. Udara
 - d. Suara bising
 - e. Ruang gerak
 - f. Keamanan
 - g. Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik :
 - a. Struktur kerja
 - b. Tanggung jawab kerja
 - c. Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d. Kerja sama antar kelompok
 - e. Kelancaran komunikasi

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2018) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis :

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy* Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang

dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical* privasi berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustasi

Frustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai

dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak dapat dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung

diperolehnya rancangan 69etabo kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

Menurut Ashar S. Munandar (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja :

a. Ilmunisai (penerangan)

Kadar (*intensity*) cahaya, distribusi cahaya dan sinar yang menyilaukan. Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan. Pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata, seperti memperbaiki jam tangan perakitan elektronika, menuntut kadar cahaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak begitu memerlukan penglihatan yang tajam, seperti para pramugari yang melayani para penumpang di pesawat terbang.

Menurut Soedarmayanti (2019) cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dalam bekerja. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efesien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi empat, yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

Faktor lain dari iluminasi adalah distribusi dari cahaya dalam kamar atau daerah kerja. Pengaturan yang ideal ialah jika cahaya dapat didistribusikan secara merata pada keseluruhan lapangan visual. Memberi penerangan pada suatu daerah kerja yang lebih tinggi kadar cahayanya dari pada daerah yang mengelilinginya akan menimbulkan kelelahan mata (*eyestrain*) setelah jangka waktu tertentu. Sinar yang menyilaukan merupakan faktor lain yang mengurangi efesiansi visual dan meningkatkan ketegangan mata. Sinar dirasakan sebagai silau karena itensitas cahaya melebihi intensitas dari intensitas cahaya yang telah biasa diterima oleh mata. Silau di tempat kerja 70eta diatasi dengan berbagai cara. Sumber cahaya yang sangat terang dapat ditutupi dengan pelindung, atau diletakkan diluar bidang penanganan pekerja. Cara lain ialah dengan memberi semacam kelap topi (*visor*) atau pelindung mata (*eyeshades*). Suyatno (dalam Ashar S. Munandar : 2018) secara rinci menyarankan apa yang harus diperhatikan agar silau diruang tamu, kantor, ruang kelas dan ruang kerja dapat dihadiri :

1. jangan ada sumber cahaya yang ditempat kan pada bidang visual dari operator.
2. Sumber sinar yang tidak tersaring, jangan dipakai di ruang kerja.

3. Penyaringan harus sekian rupa hingga rata-rata terangnya tidak melebihi 0,3 Sb bagi penerangan umum dan 0,2 Sb bagi ruang kerja.
4. Sudut antara garis pandang horizontal dengan garis penghubung antara mata dan sumber cahaya harus melebihi dari 30°.
5. Jika sudut terpaksa kurang dari 30°, karena ruangan yang besar, lampunya harus disaring dan jika memakai lampu pendar, arah tabung harus menyilang garis pandang.
6. Untuk menghindari silau karena pantulan, tempat kerja harus diletakkan demikian rupa hingga garis pandang yang sering dipakai jangan terhimpit dengan cahaya yang terpantul, dibawah area pantulan dengan kontras yang melebihi 1:10 jangan terjadi pada bidang visual.
7. Pemakaian perabot, mesin, papan wesel dan perkakas kerja yang berkilau-kilau hendaknya di hindari.

Kecerahan (*luminance*) merupakan ukuran suatu permukaan yang memancarkan sinar atau memantulkan sinar sumber dari cahaya. Schulz (dalam Ashar S. Munandar : 2018) mengajukan untuk memberikan iluminasi yang uniform pada daerah kerja untuk menghindari silau. Dapat dilakukan dengan penerangan yang tidak langsung.

b. Warna

Erat hubungannya dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja.

c. Bising

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, dan menjengkelkan. Akibat tingkat bising yang tinggi :

1. Timbulnya perubahan psikologis. Penelitian menunjukan pada orang-orang yang mendengar bising 95-110 desibel, terjadi penciutan dari pembuluh darah, perubahan detak jantung, dilatasi dari pupil-pupil mata.
2. Adanya dampak psikologis. Bising dapat mengganggu kesejahteraan emosional. Mereka yang bekerja dalam lingkungan yang ekstrem bising lebih agresif, penuh curiga, dan cepat jengkel dibandingkan dengan mereka bekerja dalam lingkungan yang sepi.

Soedarmayanti (2019), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Suhu udara

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau

bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

- b. Keamanan kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat menggunakan satuan petugas keamanan (satpam).
- c. Hubungan karyawan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja, akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut Nitisemito (2019) Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Afandi, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan

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

2. Warna

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

3. Udara

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

4. Suara

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

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini: 2018):

a. Cahaya

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

b. Warna

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

c. Udara

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

d. Suara

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

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2019) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang- orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dikutip dari beberapa jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini dan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Wisnu Rayhan Adhitya, Dian Kurnia Afiandi, Nurmahyuni Lubis (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Cabang Sukaramai	Hasil Penelitian Bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai Dengan Kontribusi Sebesar 79 Persen. Variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Juga Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai Dengan Variabel Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.
2.	Wisnu Rayhan Adhitya (2020)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Di Pt. Nindya Karya (Persero)	Hasil Penelitian Ini Adalah (1) Disiplin Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja, (2) Kompensasi Secara Parsial Berpengaruh Positif Namun Tidak Signifikan Terhadap Prestasi Kerja, (3) Lingkungan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja, Dan (4) Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan

			Kerja Secara Bersama-Sama Atau Simultan Berpengaruh Positif Dan Tidak Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nindya Karya (Persero).
3.	Winda Andriani dkk (2020). ISSN 2355-3197.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi berbagai pihak untuk melakukan perbaikan kinerja karyawan. Hal ini diperlukan untuk terus mengembangkan karyawan melalui lingkungan kerja. Selain itu, juga harus memperhatikan disiplin kerja dalam organisasi para karyawan.
4.	Jeni Andrian dkk (2021). P-ISSN 2775-9695 E-ISSN 2775-9687.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang.	Nilai signifikansi F sebesar 0.000, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variable lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama.
5.	Hendri Sembiring (2020) P-ISSN: 2086-681X O-ISSN:2654-8216	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan	Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Motivasi dan lingkungan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Sinarmas Medan sebesar 65,3%. Sedangkan sisanya sebesar 34,7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, gaji, stres kerja dan lain sebagainya.

6.	Mardiana Puspasari & Wani Fitriah (2020). e-ISSN: 2745-7281	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang.	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan: (1) Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis di RSUD Pelabuhan Palembang, (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis. kinerja pegawai medis RS Pelabuhan Palembang, (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis RS Pelabuhan Palembang, dan (4) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis RS Pelabuhan Palembang.
7.	Rr. Dimas Veronica Priharti, dkk (2020) P-ISSN 2088-5644 E-ISSN 2614-008X	Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menjelaskan nilai t hitung motivasi kerja (X1) adalah 4,143 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,022 yang berarti motivasi kerja positif terhadap variabel kinerja karyawan, t hitung loyalitas (X2) sebesar 4,483 lebih besar dari t tabel sebesar 2,022 yang berarti variabel loyalitas positif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja t hitung (X3) sebesar 3,242 lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,022 yang berarti kerja positif variabel lingkungan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengujian secara serentak (Uji F) bekerja variabel motivasi, loyalitas dan lingkungan kerja, f hitung 33,919 lebih besar dari nilai f

			tabel 2.85 yang artinya motivasi kerja, loyalitas dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka
8	Ustadus Sholihin, dkk (2021) ISSN 2407-2648 (Print) 2407-263X (Online)	Dampak Mediasi Loyalitas Kerja pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa berdasar model persamaan regresi 1 lingkungan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Berdasar model persamaan regresi 2, lingkungan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan loyalitas kerja karyawan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasar model persamaan regresi 1 dan 2 bahwa loyalitas mampu menjadi mediasi pengaruh lingkungan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Melinda Kediri.
9.	Maulinda Nurul Hidayat, dkk (2023) ISSN (Online) : 2722-3361 ISSN (Print) : 2722-3108	Dampak Motivasi, Disiplin, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Sidoarjo	Salah satu tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah, untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya sikap motivasi, disiplin, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan jika diterapkan dalam dunia kerja. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil uji uji f simultan diatas diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan nilai fhitung $(30,956) > f$ tabel $(2,77)$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau secara bersama-sama motivasi, disiplin dan loyalitas berpengaruh

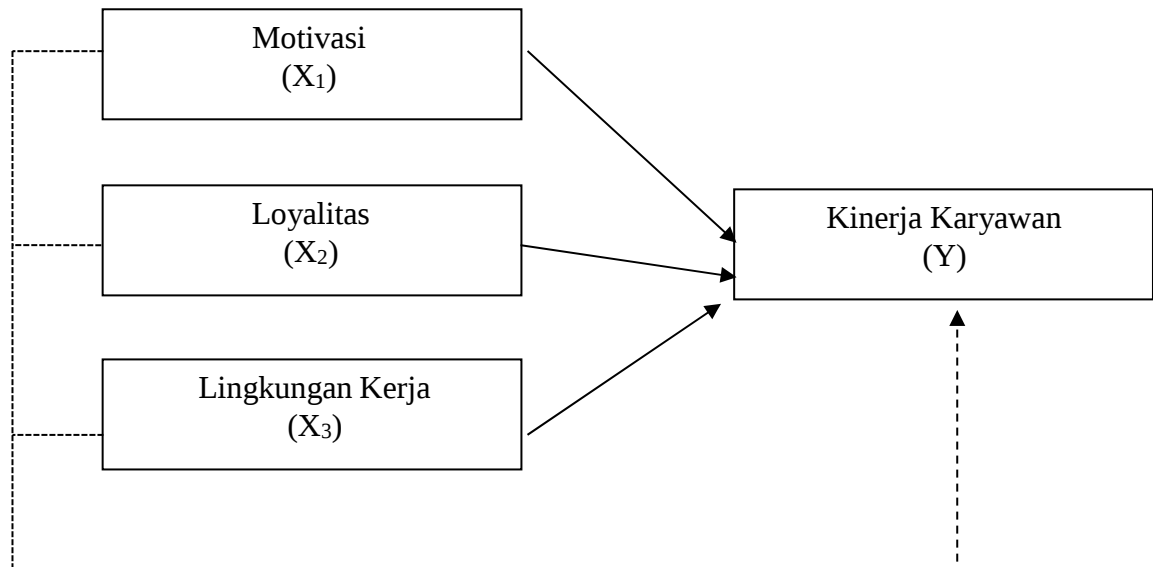
			signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Kementerian Agama Wilayah Sidoarjo.
10.	Eman Sulaiman, Wawat Hermawti, Saeful Anwarudin (2019). ISSN : 2337-4012	Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit Umum El-Syifa Kuningan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi di RSUD EL-SYIFA Kuningan dengan pengaruh paling besar di antara ketiga variabel bebas yang diteliti. Lingkungan Kerja memiliki Pengaruh positif secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi di RSUD EL-SYIFA Kuningan.
11.	Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa (2020). ISSN 2623-2634 (online)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

12.	Wayan Arya Paramarta (2020) e-ISSN 2655- 9501	Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, pelatihan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi staf medis Instalasi Rawat Inap B RSU Sanglah Denpasar
-----	---	--	---

Sumber : Data diolah 2023

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian terdahulu yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Menyusun kerangka konseptual adalah menjawab secara rasional masalah yang telah dirumuskan dan diidentifikasi mengapa fenomena itu terjadi yaitu dengan mengalirkan jalan pikiran dari pangkal pikir berdasarkan patokan pikir dengan kerangka yang logis. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu motivasi, loyalitas, lingkungan kerja, kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2.3
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini terbuat dan disusun dari beberapa sumber seperti jurnal-jurnal penelitian terdahulu yaitu mengenai adanya pengaruh Motivasi, Loyalitas, Lingkungan Kerja, Kinerja. Dimana variable independen dan variable dependen saling berkaitan seperti disimpulkan dibawah ini :

- H₁ : Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan secara Parsial antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- H₂ : Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara secara Parsial antara Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan.
- H₃ : Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan secara Parsial antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

H₄ : Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan secara Simultan antara Motivasi, Loyalitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan