

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan bisnis yang efektif merupakan unsur penting dalam mencapai keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan. Dalam upaya menjaga kelancaran kegiatan operasional perusahaan, diperlukan kontribusi pengaturan manajemen dan pengelolaannya dengan baik.² Pentingnya manajemen tersebut tidak hanya terbatas pada aspek produksi barang atau layanan yang ditawarkan, tetapi juga terkait dengan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya yang terstruktur akan mempermudah para sumber daya manusia dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.

Manajemen sumber daya manusia perusahaan pada dasarnya merupakan kegiatan perusahaan dalam mengelola karyawannya. Kegiatan ini dimulai dari rekrutmen yang meliputi perencanaan, analisa jabatan yang sesuai, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian prestasi kerja, serta pembaharuan yang berhubungan dengan pensiun atau pemberhentian kerja.³ Peran strategis dari pengelolaan tersebut ialah untuk meningkatkan kualitas SDM. Meningkatnya kualitas SDM akan berdampak terhadap kepemilikan karyawan yang lebih handal dalam menghadapi tantangan-tantangan eksternal, membangun kompetensi, dan meningkatkan kinerja karyawan.

² Zandra, dkk, *Pengantar Manajemen* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2023), hal. 13.

³ Iwan, dkk, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi", *Jurnal Orbith*, Vol.16, No.1, 2020.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan.⁴ Setiap organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan hasil yang didapat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mendapatkan kinerja yang diinginkan perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan.⁵ Keberhasilan program-program perusahaan dapat dipengaruhi kinerja karyawan yang tercermin pada produktivitas dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan suatu faktor yang menstimulasi dan mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.⁶ Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai daya penggerak seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu seperti bekerja guna memenuhi kebutuhannya.⁷ Pemberian motivasi kepada karyawan perlu dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan mengingat semangat kerja karyawan tidak selamanya tinggi. Motivasi kerja yang rendah akan membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, ketika karyawan termotivasi bekerja maka karyawan akan berusaha

⁴ Nurindah, dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono", *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol. 12 No.2, 2021.

⁵ Rahadyan, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Akshara Dirga di Jakarta", *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* Vol. 3, No. 4 2023.

⁶ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prananda Media Group, 2019), hal. 110.

⁷ Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hal. 141.

menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan target yang telah ditetapkan.⁸

PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi merupakan salah satu perusahaan besar di daerah Ngunut yang memproduksi makanan ringan yakni kacang shanghai cap Macan. PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi didirikan pada tahun 1978 dan kini telah memiliki tenaga kerja sejumlah 125 karyawan. Dalam sebuah perusahaan, kondisi lapangan sangatlah penting dalam menentukan tingkat motivasi karyawan. Pengukuran tingkat motivasi tersebut dapat dilihat dari terpenuhi atau tidaknya empat kebutuhan utama, yakni kebutuhan akan prestasi, afiliasi, kompetensi dan kekuasaan.⁹

Berdasarkan keempat kebutuhan tersebut, dapat diketahui sejauh mana perusahaan memperhatikan motivasi karyawannya. Dari hasil *interview* yang telah dilakukan pada manajer personalia PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi, kondisi lapangan menunjukkan bahwa perusahaan berupaya menciptakan kondisi lapangan yang baik dengan memperkuat rasa penghargaan karyawan melalui pemberian insentif dan kompensasi yang sesuai. Kebutuhan afiliasi karyawan juga dipertimbangkan dengan berusaha membangun hubungan baik antar karyawan.

Selain itu, perusahaan juga berupaya memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan melalui pelatihan, pembelajaran, pengalaman kerja relevan. Namun dalam praktiknya, pengembangan kompetensi dan prestasi yang diberikan terbatas pada bidang tertentu saja dan tidak memberi

⁸ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2007), hlm. 260.

⁹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hal. 40

ruang lebih untuk memperoleh pencapaian lain seperti kenaikan pangkat atau promosi. Apabila karyawan sudah mendapatkan pekerjaan tertentu, maka selama bekerja di perusahaan karyawan akan berada di bidang tersebut.

Mengabaikan pemberian kesempatan promosi dapat sangat merugikan baik bagi karyawan atau perusahaan itu sendiri. Tanpa adanya fasilitas untuk berkembang dan mencapai tingkat yang lebih tinggi dalam organisasi, karyawan akan kehilangan minat untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat berakibat pada turunnya moral di antara tim kerja dan bahkan pada produktivitas perusahaan.

Perusahaan yang abai pada kebutuhan pengembangan pribadi karyawan juga dapat memicu turunnya produktivitas karyawan karena merasa kurang dihargai, sehingga karyawan tidak mengerjakan tugasnya dengan maksimal. Fenomena ini juga dapat mengganggu kegiatan produksi dan memberi pengaruh pada menurunnya target perusahaan, serta kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Produktivitas perusahaan yang belum sesuai target merupakan dampak utama dari kurangnya kemampuan pengelola SDM dalam memaksimalkan sumber dayanya.¹⁰ Produktivitas yang rendah akan merugikan efisiensi operasional serta mempengaruhi performa internal perusahaan, sehingga berimbas kepada turunnya kemampuan perusahaan dalam memenuhi permintaan pasar kacang sanghai cap Macan dan berpotensi menurunkan keuntungan yang didapat.

¹⁰ Iwan, dkk, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi", *Jurnal Orbith*, vol.16, no.1, 2020

Rendahnya produktivitas produksi juga dapat menghambat kemampuan perusahaan untuk bersaing di pasar yang kompetitif. Perusahaan yang tidak mampu meningkatkan produktivitasnya berisiko kehilangan pangsa pasar dan mendapati dirinya kalah dalam persaingan dengan pesaingnya yang mungkin menerapkan praktik-praktik produksi yang lebih efisien.¹¹ Dalam jangka panjang, hal ini dapat berdampak serius pada stabilitas finansial perusahaan dan bahkan dapat membahayakan kelangsungan hidup perusahaan.¹²

Oleh karena itu, pemahaman dan tindakan untuk mengatasi rendahnya tingkat produktivitas produksi menjadi hal penting dalam strategi peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan perlu mempertimbangkan adanya penurunan produktivitas mempunyai hubungan keterlibatan dengan penurunan motivasi kerja karyawan. Karena motivasi yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal.¹³ Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi atau melampaui standar yang ditetapkan perusahaan, hal ini karena motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Meskipun seorang karyawan memiliki keterampilan operasional yang baik, tanpa motivasi yang memadai, hasil akhir pekerjaan tidak akan mencapai tingkat kepuasan yang diinginkan.

Tinggi rendahnya motivasi karyawan tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi itu sendiri. Ada beberapa faktor yang menjadi

¹¹ Fadli, Khotim, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*, (Jawa Barat: Guepedia, 2021), hal. 45

¹² *Ibid.*, hal. 47

¹³ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya...* hal, 63.

penyebab tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi individu agar mengikuti sesuai arahnya¹⁴ Dalam sebuah perusahaan, pemimpin mempunyai peranan penting. Fungsi dan peran kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin merupakan penggerak utama dalam perusahaan. Ketika seorang pemimpin yang berhasil dalam menjalankan perannya akan memotivasi bawahannya untuk melakukan yang terbaik pula.¹⁵

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan cara sistematis untuk mengevaluasi kontribusi, prestasi, serta nilai karyawan yang dijalankan oleh orang yang diberi wewenang perusahaan untuk dasar pengembangan dan pengambilan keputusan.¹⁶ Adanya penilaian tersebut akan membantu pimpinan mengetahui kekurangan dan kelebihan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian yang dilakukan dapat dijadikan pedoman dalam penentuan tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan. Implementasi penilaian prestasi kerja yang baik dapat menjadi landasan dalam mengelola dan meningkatkan motivasi karyawan.¹⁷

¹⁴ Sofiyan, *MSDM*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), hal. 273

¹⁵ Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. 5*, (Yogyakarta: BPFE, 2015), hal. 176.

¹⁶ Mardiyanti, dkk, "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar)", *Jurnal Business Management and Entrepreneurship*, Vol.3, No. 1, 2019.

¹⁷ Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2009, hal 75.

Kondisi lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.¹⁸ Dalam sebuah perusahaan, karyawan yang merasakan dukungan positif dari lingkungan kerjanya cenderung akan merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal.¹⁹ Memperhatikan lingkungan kerja dengan baik dapat menjadi aspek pendukung termotivasinya karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan tepat dan hal tersebut membantu terbentuknya lingkungan kerja kondusif di tempat kerja.

Kompensasi memiliki pengaruh besar dalam membangun motivasi karyawan. Kompensasi ialah imbalan atas kontribusi kerja karyawan secara teratur dari perusahaan.²⁰ Peran kompensasi telah berkembang menjadi lebih dari sekadar bentuk imbalan finansial. Dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi merupakan bagian penting dari cara manajemen untuk memotivasi karyawan. Imbalan finansial yang adil dan sejalan dengan pencapaian individu dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja optimal.²¹

Penelitian tentang motivasi kerja pernah dilakukan oleh Laia, dkk tahun 2021, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh

¹⁸ Mahmudah & Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019), hal 27

¹⁹ Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hal.68

²⁰ *Ibid.*, 65

²¹ Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Cetakan kelima*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), hal. 95.

positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.²² Penelitian oleh Erlin, Didik, dan Epsilandri tahun 2022 menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan budaya kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja.²³ Hasil dari penelitian Nurul Amalia di tahun 2021 menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh positif signifikan, namun lingkungan non fisik memiliki pengaruh yang lebih besar.²⁴ Penelitian yang dilakukan oleh Maya tahun 2023 menunjukkan bahwa kepemimpinan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.²⁵

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Penelitian terkait motivasi kerja masih relevan dan memerlukan penelitian yang lebih mendalam. Hal ini karena memahami dan mengelola motivasi karyawan dapat membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong karyawan mencapai potensi maksimalnya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian yang dilakukan berjudul, “Pengaruh Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja,

²² Laia dkk, “Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.1, No.5, 2021.

²³ Erlin dkk, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Organisasi Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di *My Tours and Travel*”, *Jurnal Ilmiah Akutansi, Manajemen dan Ekonomi Islam*, Vol.2, No.5, 2022.

²⁴ Amalia, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba”, *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 2021.

²⁵ Maya, “Pengaruh Kepemimpinan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, Vol.2, No.6, 2018.

Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang di atas, maka pokok permasalahan yang perlu diidentifikasi adalah motivasi yang diberikan perusahaan belum terjadi secara maksimal. Motivasi yang rendah tersebut merupakan akibat dari kurangnya perhatian perusahaan akan kebutuhan penghargaan dan kompetensi sehingga karyawan tidak memiliki pemicu untuk bekerja dengan maksimal karena tidak merasa termotivasi. Kurangnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan dapat berdampak pada produktivitas karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi?

4. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja secara signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, yaitu:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menunjukkan adanya hubungan dan pengaruh antara kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap motivasi karyawan pada PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi.

2. Secara praktis

a. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta kepustakaan atau bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, penilaian prestasi kerja, dan kompensasi.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan kepada PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, penilaian prestasi kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil analisis dari variabel-variabel tersebut dapat dijadikan salah satu acuan perusahaan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi penelitian selanjutnya untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup dan keterbatasan penelitian diperlukan untuk memperjelas pembahasan dan konsep penelitian, yakni sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini, ruang lingkup penelitian meliputi variabel penelitian, objek penelitian dan tahun penelitian. Variabel bebas yang digunakan, yaitu kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi, sedangkan variabel terikatnya ialah motivasi kerja. Kemudian objek penelitian ini adalah PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi dan tahun penelitian.

2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini berfokus pada pengukuran seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Motivasi kerja

Motivasi kerja ialah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu karena adanya rangsangan baik dari luar ataupun

dalam.²⁶ Motivasi penting bagi karyawan untuk pemenuhan kebutuhan dan rasa puas karyawan, serta tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan. Semakin besar motivasi seseorang, semakin kuat pula usaha karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.²⁷

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah serangkaian karakteristik yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi kelompok demi mencapai tujuan bersama.²⁸ Kepemimpinan yang baik dalam mengelola bawahannya sangat penting bagi perusahaan. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu perusahaan bertahan di masa ketidakpastian di masa mendatang.²⁹

c. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja ialah sebuah gambaran atau deskripsi sistematis yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau kelompok.³⁰ Apabila penilaian prestasi kerja dilakukan, ke depannya akan memiliki efek positif terhadap motivasi individual. Keobjektifan

²⁶ Nazhar, Vera, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT The Univenus Serang", *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol.12, No.2, 2022.

²⁷ Nurindah, dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono", *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol.12, No.2, 2021.

²⁸ Supradi, Anshari, "Pengaruh Kepemimpinan Tranfromasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PTPN LX Batujamus", *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, Vol.2, No.3, 2022.

²⁹ Mutmainnah, dkk, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol.4, No.19, 2022.

³⁰ Sofiyani, *MSDM*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), hal.196

penilaian yang diberikan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.³¹

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas atau lingkungan sekitar yang dihadapi pekerja, berupa metode kerjanya serta pengaturan kerja perorangan ataupun Lingkungan kerja kelompok.³²

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan memberi pengaruh baik pula terhadap kinerja karyawannya.³³

e. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atau imbal balik atas apa yang disumbangkan pada pekerjaannya.³⁴ Kompensasi dapat dilakukan dengan tujuan untuk menarik calon karyawan potensial dan mempertahankan karyawan yang sudah ada.³⁵ Pemberian kompensasi yang baik disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk pengukuran seluruh variabel yakni sebagai berikut:

³¹ Mardiyanti, dkk, “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada PT Teekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar”, *Business Management and Entrepreneurship*, Vol.3, No. 1, 2019.

³² Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*, (Bandung; CV Mandar Maju, 2017), hal.2

³³ Ardha, dkk, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”, *Jurnal Penelitian IPTEKS*, Vol.1 No.4, 2019.

³⁴ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pranamedia Group, 2018), hal.95

³⁵ Sofiyani, *MSDM...*, hal.225

a. Motivasi kerja

Pengukuran indikator motivasi kerja menurut Hasibuan adalah kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, kebutuhan akan kekuasaan.³⁶

b. Kepemimpinan

Pengukuran indikator kepemimpinan menurut Martoyo ialah kemampuan analitis, keterampilan, keberanian, kemampuan mendengar, ketegasan.³⁷

c. Penilaian prestasi kerja

Pengukuran penilaian prestasi kerja oleh Soeprihanto ialah penilaian dilakukan secara adil, objektif, transparan, konsisten, dan memiliki sensitifitas.³⁸

d. Lingkungan kerja

Pengukuran indikator dari lingkungan kerja oleh Nitisemito yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja, hubungan dengan atasan, jam kerja, keselamatan kerja.³⁹

e. Kompensasi

Pengukuran indikator kompensasi yang dikemukakan Notoatmodjo meliputi biaya hidup, produktivitas, skala upah atau gaji umum yang berlaku, dan kemampuan membayar.⁴⁰

³⁶ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya...* hal.146

³⁷ Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed, 5*, (Yogyakarta: BPFE, 2015), hal. 176

³⁸ Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2009, hal 72

³⁹Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hal.64.

H. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal.

Susunan bagian awal terdiri dari halaman sampul luar, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, abstrak.

2. Bagian Utama

Bagian utama terdiri dari enam bab dan masing-masing bab memiliki penjabaran masing-masing, yaitu:

Bab I Pendahuluan, bab ini menjabarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan masalah, penegasan istilah, serta sistematika penulisan.

Bab II Kajian Pustaka, bab ini terdiri dari landasan teoritis, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian, bab ini terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian, bab ini membahas gambaran umum, deskripsi data, dan deskripsi variabel penelitian, pengujian hipotesis penelitian, dan hasil penemuan penelitian.

⁴⁰ Notoadmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia Cetakan kelima, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), hal. 90.

Bab V Pembahasan, bab ini terdiri dari pembahasan terkait penelitian yang dilakukan dengan teori dan perbandingan antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya.

Bab VI Penutup, terdiri dari penjelasan mengenai kesimpulan dari hasil yang didapatkan dan saran dari peneliti.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir terdiri dari daftar pustaka, lampiran penelitian, dan surat pernyataan keaslian tulisan.