

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

PADA PT TRANSFORMASI SECURITY

SKRIPSI

Oleh:

SANDRA SALIM

20190500088

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2023

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT TRANSFORMASI SECURITY**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Starta 1**

Oleh:

SANDRA SALIM

20190500088



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2023

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI


Nama Mahasiswa : Sandra Salim
NIM : 20190500088
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Transformasi Security.


Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 14 Maret 2023

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Transformasi Security.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Sandra Salim

NIM : 20190500088

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis


Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 10 Juli 2023

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Sandra Salim

NIM : 20190500088

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Transformasi Security.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402

Tangerang, 10 Juli 2023

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Sandra Salim
NIM : 20190500088
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Transformasi Security.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Sabtu, tanggal 19 Agustus 2023.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.
NIDN : 0317116001

Penguji I : Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.
NIDN : 0401127407

Penguji II : Suhendar Janamarta, S.E., M.M.
NIDN : 0405068001

Dekan Fakultas Bisnis,

Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 10 Juli 2023

Yang membuat pernyataan ini,



Sandra Salim

NIM : 20190500088

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20190500088

Nama : Sandra Salim

Jenjang Studi : Strata 1 (S1)

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transformasi Security", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 10 Juli 2023

Penulis



Sandra Salim

NIM : 20190500088

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT TRANSFORMASI SECURITY**

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji dan mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transformasi Security baik secara parsial maupun simultan. Dalam melakukan penelitian, penulis penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan yang terdapat pada PT Transformasi Security. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 responden dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik deskriptif, uji validitas, dan reliabilitas, asumsi klasik, uji korelasi berganda, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F dengan menggunakan program SPSS versi 24. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,650 atau 65,0% yang artinya variabel Independen (X1, X2, X3) mempunyai pengaruh besar 65,0% terhadap variabel Dependen (Y) sedangkan sisanya sebesar 35% (100% - 65,0%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel X1 (Motivasi) memiliki nilai $1,235 < 2,022$ dengan sig $0,225 > 0,05$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, variabel X2 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai sebesar $2,868 < 2,022$ dengan sig $0,007 > 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel X3 (Kepuasan) memiliki nilai sebesar $3,515 < 2,022$ dengan sig $0,001 > 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji F diperoleh hasil $26,418 > 2,852$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan, Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT,
AND SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT PT TRANSFORMASI SECURITY**

ABSTRACT

This study aims to examine and determine whether there is an influence of Motivation, Work Environment, and Satisfaction on Employee Performance at PT Transformasi Security, both partially and simultaneously. The author used a quantitative descriptive method to conduct the research. The population of this study consisted of employees at PT Transformasi Security. The sample for this study was 42 respondents, and data were collected using a questionnaire. The data analysis methods used were descriptive statistical analysis, validity and reliability tests, classical assumptions tests, multiple correlation tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, t-test, and F-test using SPSS version 24. The results of this study showed that the Adjusted R Square (R²) value was 0.650 or 65.0%, indicating that the Independent variables (X₁, X₂, X₃) had a significant influence of 65.0% on the Dependent variable (Y), while the remaining 35% (100% - 65.0%) was influenced by other variables outside this study. Based on the t-test results, variable X₁ (Motivation) had a value of 1.235 < 2.022 with a significance value (sig) of 0.225 > 0.05, indicating that H₀ (null hypothesis) was accepted and H_a (alternative hypothesis) was rejected. Variable X₂ (Work Environment) had a value of 2.868 < 2.022 with a sig value of 0.007 > 0.05, indicating that H₀ was rejected and H_a was accepted. Variable X₃ (Satisfaction) had a value of 3.515 < 2.022 with a sig value of 0.001 > 0.05, indicating that H₀ was rejected and H_a was accepted. Based on the F-test, the result was 26.418 > 2.852 with a significance value of 0.000 < 0.05, thus it can be concluded that H₀ was rejected and H_a was accepted, indicating a simultaneous or joint influence of motivation, work environment, and satisfaction on employee performance.

Keywords: *Motivation, Work Environment, Satisfaction, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi ini adalah **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transformasi Security”**. Penyusunan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program S1 Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Buddhi Dharma.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Maka dari itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan pengetahuan,

kritik dan saran, masukan dan motivasi bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

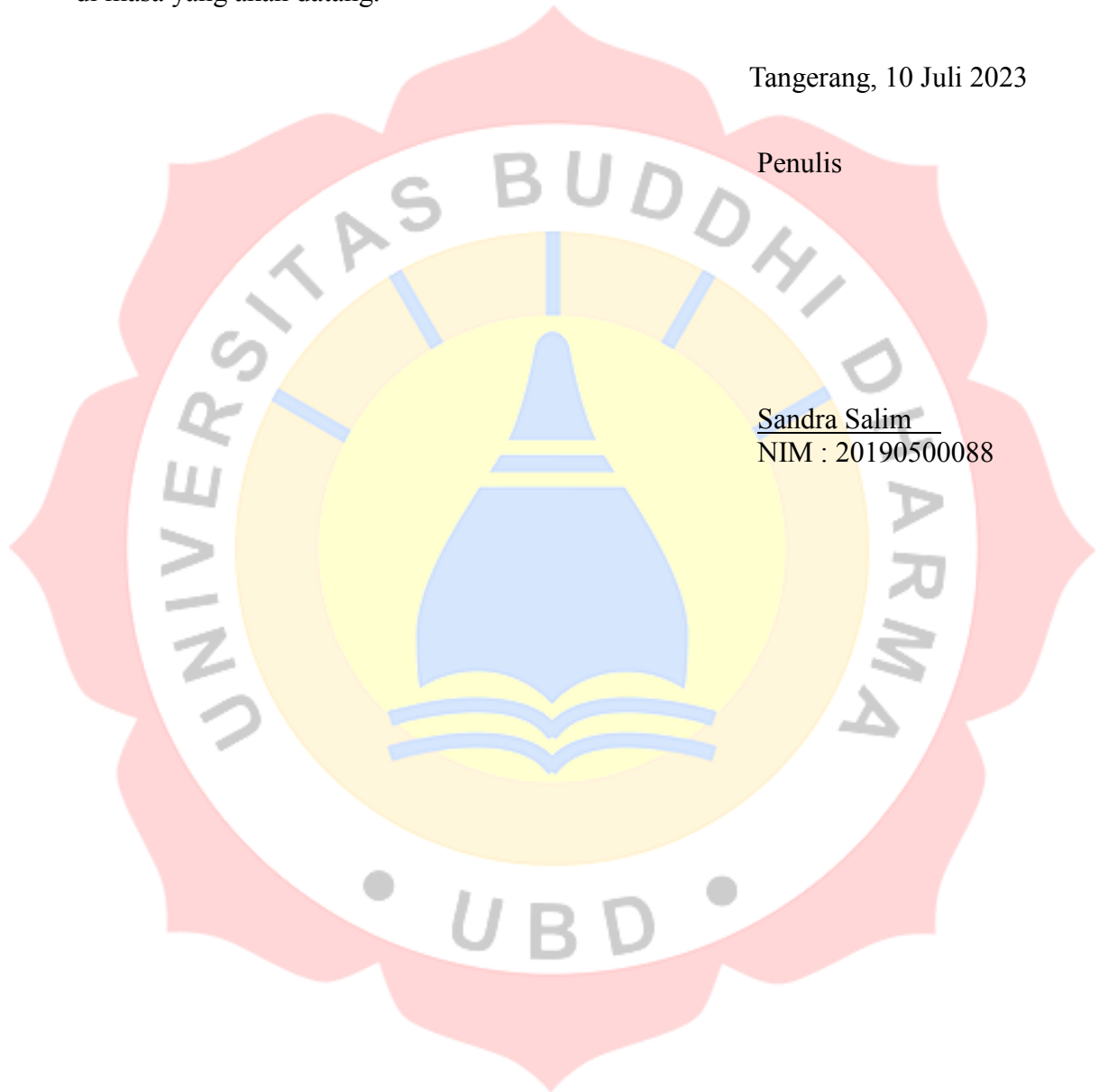
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang senantiasa selalu sabar dan telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai.
6. Kepada seluruh Staff dan Tata Usaha di Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu dalam hal administrasi dan keuangan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu.
7. Papi tercinta (Lim Atjong) dan Almh Mami tercinta (Yuliana Kosasih), Adik tersayang (Claudia Salim), Alm Engkong (Denny Kosasih), serta keluarga besar yang telah memberikan cinta dan kasih sayang serta dukungan, doa dan semangat dalam penulisan skripsi ini.
8. Para sahabat yaitu Jessica Salim, Jimmy Claudio, dan Reneta yang selalu memberi dorongan, kesabaran dan semangat kepada penulis sampai skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Teman-teman seperjuangan yaitu Vandwuis Yang, Marcelrino, serta teman-teman mahasiswa di Universitas Buddhi Dharma yang sudah berjuang bersama dalam menyelesaikan kuliah dan skripsi ini.
10. Seluruh pihak PT Transformasi Security yang telah bersedia memberikan izin untuk melakukan penelitian skripsi ini.
11. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Penulis menyadari terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki sehingga skripsi ini masih jauh dari sempurna. Walaupun demikian, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan untuk pengembangan ilmu di masa yang akan datang.

Tangerang, 10 Juli 2023

Penulis

Sandra Salim
NIM : 20190500088



DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian.....	10

E. Manfaat Penelitian.....	11
F. Sistematika Penulisan Skripsi	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Gambaran Umum Teori.....	14
1. Pengertian Manajemen.....	14
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	16
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	19
5. Peranan Sumber Daya Manusia	20
6. Motivasi	21
a. Pengertian Motivasi.....	21
b. Teori Motivasi	23
c. Tujuan Motivasi.....	26
d. Jenis-jenis Motivasi.....	27
7. Lingkungan Kerja.....	27
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	27
b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik.....	29
c. Faktor-faktor dari Rancangan Ruang Kerja	29
d. Indikator Lingkungan Kerja Fisik	30
8. Kepuasan.....	31

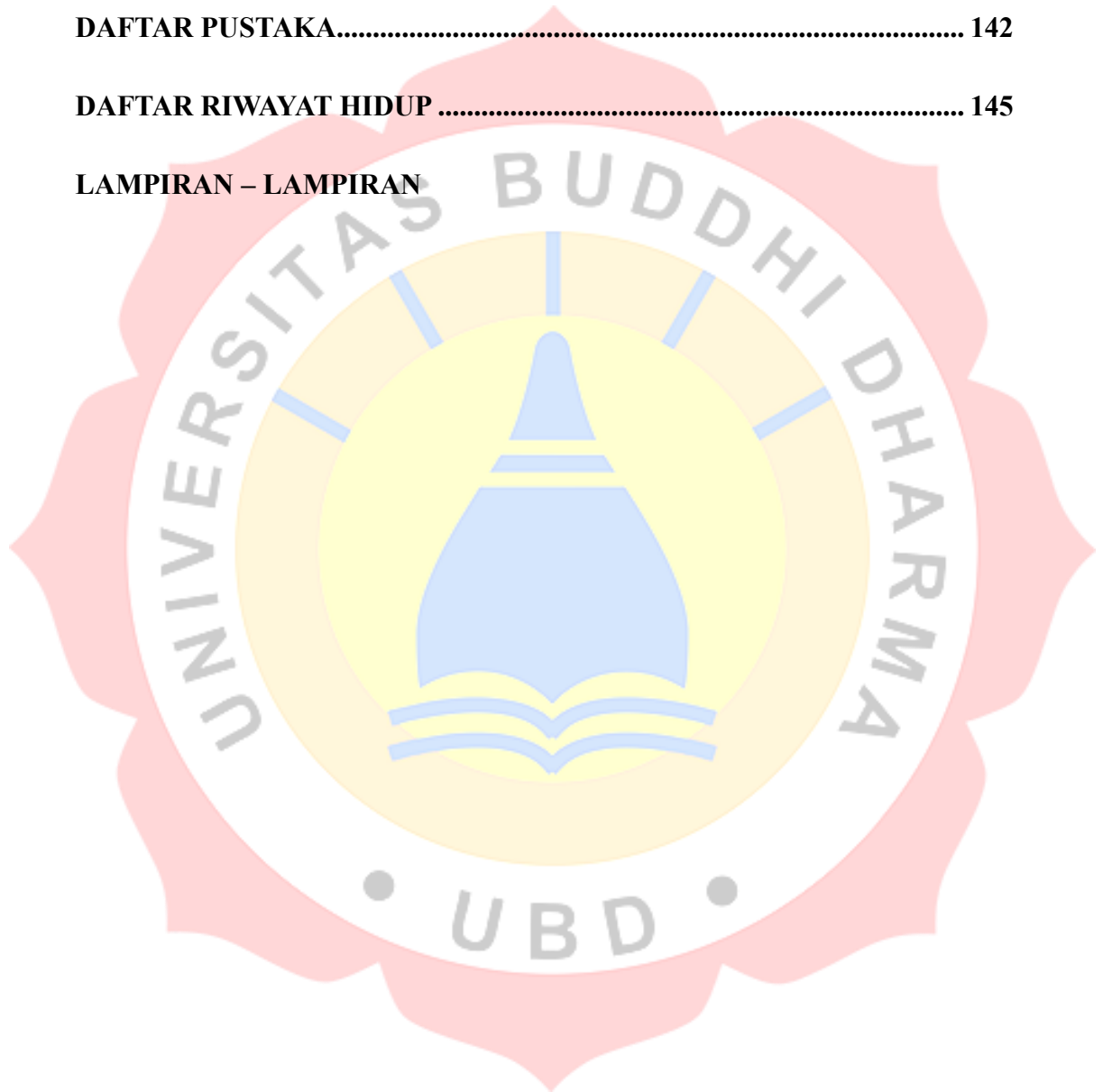
a. Pengertian Kepuasan Kerja	31
b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	32
c. Teori-teori Kepuasan Kerja	33
d. Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	33
9. Kinerja Karyawan	34
a. Pengertian Kinerja Karyawan	34
b. Dimensi Kerja.....	36
c. Pengukuran Kinerja Karyawan	36
d. Manfaat Kinerja Karyawan	37
B. Hasil Penelitian Terdahulu	38
C. Kerangka Pemikiran.....	40
D. Rumusan Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Objek Penelitian	44
1. Sejarah Singkat Perusahaan	45
2. Visi dan Misi	46
a) Visi dari PT. Transformasi Security.....	46
b) Misi dari PT. Transformasi Security.....	46
3. Struktur Organisasi.....	47

4. Wewenang dan Tanggung jawab.....	47
C. Jenis dan Sumber Data	52
1. Jenis Data	52
a. Data Primer.....	52
b. Data Sekunder	52
2. Sumber Data.....	53
a. Sumber Data Primer	53
b. Sumber Data Sekunder.....	54
D. Populasi dan Sampel	54
1. Populasi.....	54
2. Sampel.....	55
E. Teknik Pengumpulan Data	55
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian	57
G. Teknik Analisis Data	59
1. Uji Data Penelitian	60
a. Uji Validitas	60
b. Uji Reabilitas	61
c. Uji Asumsi Klasik	62
2. Uji Model	64
a. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	64

b. Analisis Regresi Linear Berganda	65
c. Uji Korelasi Berganda	65
d. Uji Koefisien Determinasi	66
3. Uji Hipotesis	66
a. Uji T (Uji secara Parsial)	66
b. Uji F (Uji secara Simultan)	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian Berdasarkan Data Responden	69
1. Uji Frekuensi Data Responden	70
a. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
b. Data Responden Berdasarkan Usia	71
c. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	72
d. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	73
2. Uji Frekuensi	74
a. Motivasi (X1) PT. Transformasi Security	74
b. Lingkungan Kerja (X2) PT. Transformasi Security	84
c. Kepuasan (X3) PT. Transformasi Security	94
d. Kinerja Karyawan (Y) PT. Transformasi Security	104
B. Analisis Data Penelitian	114
1. Uji Data Penelitian	114

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi (X1)	114
b. Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)	116
c. Uji Validitas dan Reabilitas Kepuasan (X3).....	119
d. Uji Validitas dan Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)	121
2. Uji Asumsi Klasik	124
a. Uji Normalitas	124
b. Uji Multikolinearitas	126
c. Uji Heteroskedastisitas	127
3. Pengujian Model Statistik	128
a. Uji Korelasi Berganda	128
b. Analisis Regresi Linear Berganda	129
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	130
C. Pengujian Hipotesis.....	133
1. Uji t (Uji secara Parsial).....	133
2. Uji F (Uji secara Simultan)	135
D. Pembahasan.....	136
1. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	136
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	136
3. Pengaruh Kepuasan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)....	137

BAB V PENUTUP	138
A. Kesimpulan.....	138
B. Saran.....	140
DAFTAR PUSTAKA	142
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	145
LAMPIRAN – LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

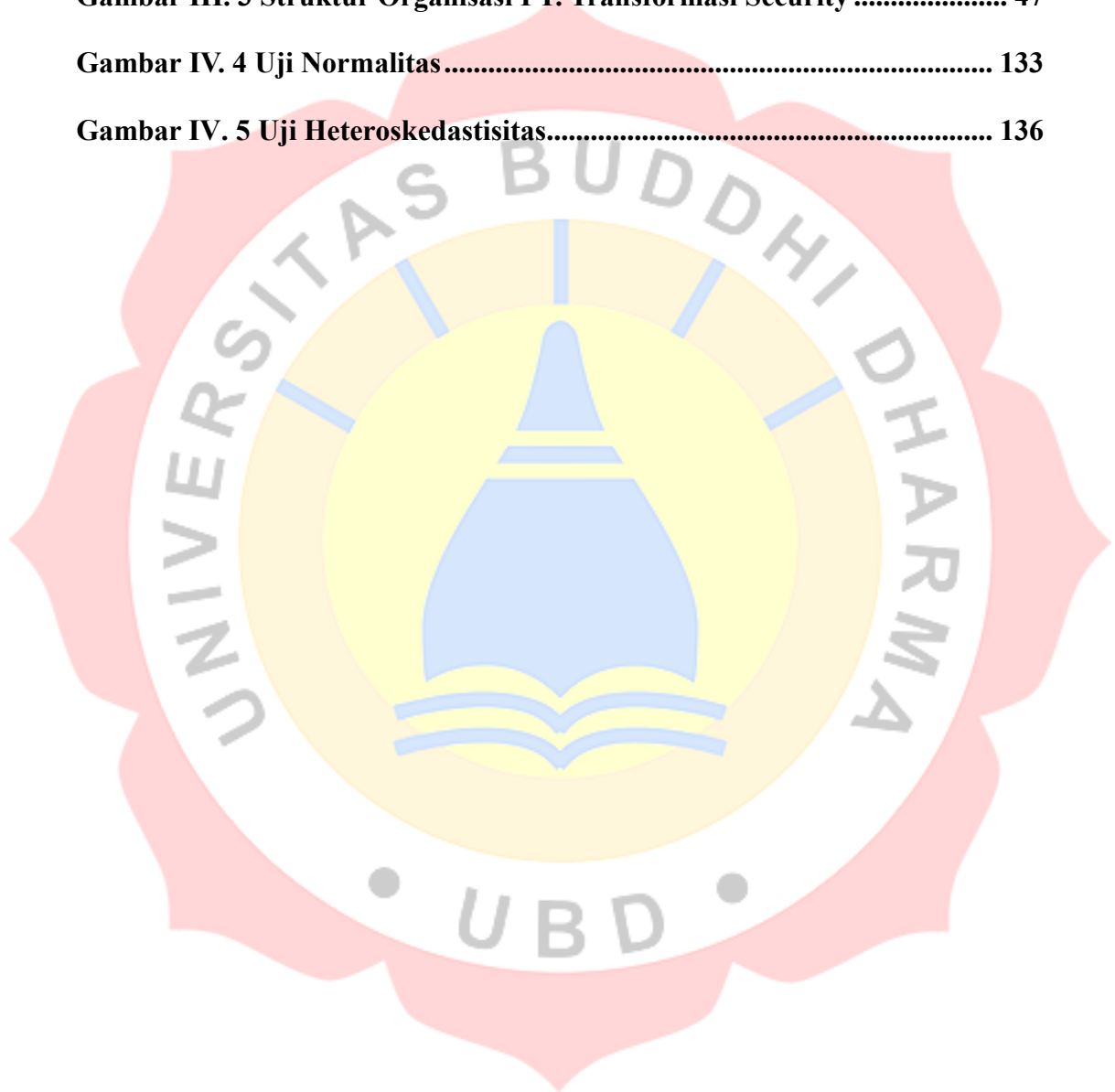
Tabel II. 1	Penelitian Terdahulu	38
Tabel III. 2	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	58
Tabel IV. 3	Perincian Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel IV. 4	Perincian Responden Berdasarkan Umur	71
Tabel IV. 5	Perincian Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Tabel IV. 6	Perincian Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	73
Tabel IV. 7	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 1	74
Tabel IV. 8	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 2	75
Tabel IV. 9	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 3	76
Tabel IV. 10	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 4	77
Tabel IV. 11	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 5	78
Tabel IV. 12	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 6	79
Tabel IV. 13	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 7	80
Tabel IV. 14	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 8	81
Tabel IV. 15	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 9	91
Tabel IV. 16	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 10	92
Tabel IV. 17	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 1	93
Tabel IV. 18	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 2	94
Tabel IV. 19	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 3	95
Tabel IV. 20	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 4	96
Tabel IV. 21	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 5	97
Tabel IV. 22	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 6	98

Tabel IV. 23	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 7.....	99
Tabel IV. 24	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 8.....	100
Tabel IV. 25	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 9.....	101
Tabel IV. 26	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 10.....	102
Tabel IV. 27	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 1	103
Tabel IV. 28	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 2.....	104
Tabel IV. 29	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 3.....	105
Tabel IV. 30	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 4.....	106
Tabel IV. 31	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 5.....	107
Tabel IV. 32	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 6.....	108
Tabel IV. 33	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 7.....	109
Tabel IV. 34	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 8.....	110
Tabel IV. 35	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 9	111
Tabel IV. 36	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 10.....	112
Tabel IV. 37	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 1	113
Tabel IV. 38	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 2.....	114
Tabel IV. 39	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 3	115
Tabel IV. 40	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 4.....	116
Tabel IV. 41	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 5.....	117
Tabel IV. 42	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 6.....	118
Tabel IV. 43	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 7	119
Tabel IV. 44	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 8.....	120
Tabel IV. 45	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 9.....	121

Tabel IV. 46 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 10.....	122
Tabel IV. 47 <i>Case Processing Summary</i> Motivasi (X1)	123
Tabel IV. 48 <i>Reliability Statistics</i> Motivasi (X1).....	124
Tabel IV. 49 <i>Item-Total Statistics</i> Motivasi (X1).....	124
Tabel IV. 50 <i>Case Processing Summary</i> Lingkungan Kerja (X2)	125
Tabel IV. 51 <i>Reliability Statistics</i> Lingkungan Kerja (X2).....	126
Tabel IV. 52 <i>Item-Total Statistics</i> Lingkungan Kerja (X2).....	127
Tabel IV. 53 <i>Case Processing Summary</i> Kepuasan (X3).....	128
Tabel IV. 54 <i>Reliability Statistics</i> Kepuasan (X3)	128
Tabel IV. 55 <i>Item-Total Statistics</i> Kepuasan (X3)	129
Tabel IV. 56 <i>Case Processing Summary</i> Kinerja Karyawan (Y).....	130
Tabel IV. 57 <i>Reliability Statistics</i> Kinerja Karyawan (Y).....	130
Tabel IV. 58 <i>Item-Total Statistics</i> Kinerja Karyawan (Y).....	131
Tabel IV. 59 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	134
Tabel IV. 60 Uji Multikolinearitas	135
Tabel IV. 61 Uji Korelasi Berganda.....	137
Tabel IV. 62 Analisis Regresi Linear Berganda.....	138
Tabel IV. 63 Uji Koefisien Determinasi (X1).....	139
Tabel IV. 64 Uji Koefisien Determinasi (X2).....	140
Tabel IV. 65 Uji Koefisien Determinasi (X3).....	141
Tabel IV. 66 Uji Koefisien Determinasi (X1, X2, X3)	141
Tabel IV. 67 Uji t	142
Tabel IV. 68 Uji F	144

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Teori Kebutuhan Maslow.....	24
Gambar II. 2 Kerangka Pemikiran	41
Gambar III. 3 Struktur Organisasi PT. Transformasi Security	47
Gambar IV. 4 Uji Normalitas.....	133
Gambar IV. 5 Uji Heteroskedastisitas.....	136



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Tabel r

Lampiran 4 Tabel t

Lampiran 5 Tabel F

Lampiran 6 Keterangan Riset



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu manajemen yang melibatkan pengelolaan hubungan dan peran manusia dalam suatu perusahaan. Ini berfokus pada aspek tenaga kerja manusia di organisasi.

Dalam manajemen sumber daya manusia, unsur utamanya adalah para karyawan yang bekerja di perusahaan. Fokusnya hanya terkait dengan isu-isu yang berkaitan dengan tenaga kerja manusia. Dalam setiap kegiatan organisasi manusia selalu berperan aktif, karena manusia menjadi perencanaan, perilaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Untuk dapat bertahan dan sukses di tengah-tengah persaingan, perusahaan perlu menciptakan suatu keunggulan kompetitif yang membedakan dengan pesaing lain dalam pasar yang sama.

Keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi perkembangan perekonomian pada suatu perusahaan sebagai salah satu sarana bagi kehidupan. Sumber daya manusia memiliki arti penting karena manusia berperan secara aktif dalam suatu perusahaan. Manusia di dalam organisasi berfungsi sebagai pengambil keputusan, pelaksana, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan serta mempengaruhi kemajuan atau

kemunduran perusahaan. Karyawan atau sumber daya manusia didalam suatu organisasi mempunyai kedudukan yang sangat berarti.

Perencanaan, pengelolaan serta pengorganisasian dilingkungan industri membutuhkan sumber daya manusia buat melaksanakan kegiatan-kegiatannya sehari-hari. Sumber daya manusia ataupun karyawan merupakan harta organisasi yang sangat memiliki peran yang paling penting, sehingga wajib untuk di perhatikan organisasi, sekalian organisasi lebih di utamakan memperhatikan karyawannya dengan menjaga karyawan tersebut sebaik-baiknya. Memandang keadaan diatas manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan baik buat mengendalikan serta menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan keadaan, tugas-tugas, serta kondisi yang dimana alat bantu seperti komputer atau robot tidak bisa membantu menyelesaikannya. Setiap organisasi memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai, dan untuk mencapainya, mereka menggunakan sumber daya yang tersedia di dalam perusahaan. Meskipun ada berbagai sumber daya penting dalam perusahaan, faktor tunggal yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah sumber daya manusia dan cara pengelolaannya

Sumber daya manusia sangat berfungsi penting dalam semua kegiatan yang di lakukan organisasi yang bertujuan untuk menciptakan aspek terciptanya sasaran organisasi, baik swasta ataupun pemerintah. Kehadiran sumber daya manusia di organisasi berfungsi sangat berarti dalam melindungi kegiatan organisasi dalam menggapai sasaran.

Kebanyakan organisasi memanfaatkan kemampuan karyawan sangat berlebihan untuk menciptakan terwujudnya tujuan organisasi itu sendiri, sehingga sangat berarti melindungi kepuasan karyawan supaya senantiasa semangat dalam melakukan kegiatan maupun pekerjaan apabila kepuasan karyawan semakin berkurang terhadap aspek yang terdapat organisasi hingga bisa mengusik kinerja karyawan tersebut yang berakibat kurang baik terhadap organisasi. Kepuasan kerja maupun kepuasan karyawan wajib menciptakan sebaik-baiknya agar karyawan akan merasa senang dan membawa dampak yang positif untuk organisasi seperti moral kerja, kecintaan, kesetiaan, disiplin karyawan bertambah.

Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi karena merekalah yang bekerja paling dekat dengan sumber daya lainnya. Faktor sumber daya manusia penting untuk dipertimbangkan ketika merencanakan kegiatan organisasi karena kinerja yang baik diperlukan untuk membantu melaksanakan rencana tersebut. Sebuah organisasi akan kesulitan dalam mencapai tujuannya jika tidak terdapat sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi.

Perusahaan perlu menciptakan suatu keunggulan kompetitif yang membedakannya dengan pesaing lain dalam pasar yang sama. kemampuan sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang signifikan pada performa dan keunggulan kompetitif jangka panjang pada perusahaan. Dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan atau organisasi, seorang pemimpin harus mampu mengoptimalkan seluruh kinerja dari komponen

yang bersangkutan, salah satu dari komponen itu adalah karyawan. Untuk dapat mengoptimalkan kinerja dari karyawan, seorang pemimpin harus mampu memotivasi kerja karyawan tersebut, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi kerja dan faktor kepuasan.

Motivasi merupakan suatu kondisi yang dimiliki oleh seorang individu yang mendorong keinginan untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Ini berarti bahwa motivasi kerja individu akan mempengaruhi perilaku yang diarahkan pada pencapaian kepuasan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh individu didorong oleh kekuatan internal yang disebut motivasi kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan sebagai faktor motivasi utama dari individu yang terlibat dalam perusahaan. Dengan cara yang tepat untuk memotivasi karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang lebih bersemangat dan inovatif.

Melalui karyawan yang termotivasi kerja, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan. Selain motivasi kerja, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tentang kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena ketika karyawan tidak merasa nyaman dan kurang dihargai dalam lingkungan kerja, mereka cenderung tidak dapat mengembangkan potensi mereka dengan maksimal. Akibatnya, karyawan mungkin tidak dapat fokus dan berkonsentrasi sepenuhnya pada pekerjaan mereka.

Perkembangan dunia usaha tidak dapat di hindarkan lagi dari perkembangan sumber daya terutama sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Untuk meningkatkan kinerjanya, perusahaan perlu berkomitmen pada pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah memberikan motivasi kepada karyawan untuk menjaga kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja karyawan di dalam suatu organisasi dapat dianggap sebagai sesuatu yang sederhana, namun juga dapat menjadi masalah yang kompleks. Pada dasarnya, manusia cenderung mudah terdorong jika keinginannya terpenuhi. Namun, masalah muncul ketika kita harus menentukan imbalan atau faktor yang dianggap penting oleh setiap individu, karena apa yang dianggap penting oleh satu orang belum tentu penting bagi orang lain. Setelah seseorang termotivasi, dia akan bekerja keras untuk mencapai apa yang diinginkannya.

Motivasi adalah dorongan, keinginan, atau minat yang cukup kuat untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jika seseorang sudah termotivasi mereka akan melakukan yang terbaik untuk mencapai apa yang ingin mereka lakukan. Motivasi dianggap sebagai faktor penting karena memiliki

hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Kehadiran motivasi memiliki dampak signifikan pada setiap karyawan, karena ini memberikan dorongan untuk mencapai pengalaman kerja yang baik dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kombinasi motivasi dan pengalaman kerja yang baik akan menciptakan tingkat produktivitas yang tinggi, yang mendukung keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, penurunan tingkat produktivitas kerja akan menghambat kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan, karena meskipun lingkungan kerja itu sendiri tidak melakukan proses tertentu di perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan. Jika lingkungan kerja di sekitar karyawan cukup baik dan memuaskan, itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, jika sebaliknya, lingkungan kerja di sekitar karyawan tidak memadai dan tidak memuaskan, itu akan berdampak pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja memegang peran yang sangat penting, karena untuk melakukan pekerjaan dengan baik antara sesama karyawan, diperlukan lingkungan kerja yang efektif dan positif.

Efektivitas lingkungan kerja akan berjalan dengan baik jika keduanya sama-sama memahami makna dari lingkungan kerja tersebut. Tidak jarang

juga di setiap perusahaan memiliki lingkungan kerja yang kurang baik, seperti hubungan antar karyawan yang kurang harmonis. Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja seseorang. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat individu merasa lebih senang dan nyaman saat bekerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik atau buruk dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja seseorang. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menimbulkan stres dan kelelahan, sehingga dapat menurunkan kinerja dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja mencakup semua faktor yang ada di sekitar para pekerja dan memiliki potensi untuk mempengaruhi mereka. Ketika ada lingkungan kerja yang nyaman, hal itu dapat mendorong individu untuk bekerja dengan dedikasi yang tinggi, sehingga mencapai prestasi kerja yang memajukan perusahaan dalam mencapai tujuan dan berkembang dalam usahanya.

Kepuasan kerja adalah evaluasi, perasaan, atau sikap yang dimiliki seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya. Berhubungan dengan persoalan kepuasan kerja karyawan itu sebetulnya banyak faktor yang memiliki pengaruh ketidakpuasan karyawan dalam pekerjaannya yaitu kondisi lingkungan kerja, yang mencakup deskripsi jabatan dan yang lainnya. Apabila semua dapat terlaksana dengan baik maka kepuasan kerja karyawan akan bertambah besar. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dan senang hati saat berada di tempat kerja.

Karyawan akan merasa lebih semangat untuk menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mengurangi rasa lelah karyawan setelah bekerja dan menciptakan kepuasan kerja karyawan.

PT. Transformasi Security merupakan perusahaan penyedia jasa keamanan yang secara terus menerus mengembangkan konsep-konsep dan strategi pengamanan yang terintegrasi secara langsung dengan dukungan sistem keamanan publik. Pada dasarnya, PT. Transformasi Security membangun strategi pengamanan yang tidak hanya ditunjukan untuk melaksanakan tugas utama sebagai security guard, tetapi bagaimana pelayanan security mampu memberikan nilai tambah terhadap pengguna jasa, baik secara ekonomis maupun strategis dalam mendorong maksimalnya pencapaian prestasi dari pengguna jasa.

Perusahaan Security berkembang di Indonesia sejak 1997 dan dalam penanganan keamanan suatu objek pengamanan seringkali hanya memperhitungkan kekuatan secara fisik, jumlah petugas, peralatan, sarana dan penerapan prosedur-prosedur baku saja, sehingga tidak jarang hasilnya tidak sesuai dengan harapan bahkan mungkin dapat menimbulkan masalah-masalah baru yang tidak kalah rumitnya dengan masalah keamanan itu sendiri. Kemampuan untuk meramu semua potensi yang ada di lingkungan objek pengamanan untuk mendapatkan suatu formula atau strategi pengamanan yang tepat, memerlukan penelaahan dan analisa yang komprehensif.

PT. Transformasi Security memiliki kantor di kota Jakarta tepatnya di Jalan Bintaro Raya No. 23 RT. 011/RW. 010 Kebayoran Lama Selatan, Kebayoran Lama – Jakarta Selatan 12240.

Memperhatikan hal tersebut maka motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja penting untuk dikaji, karena motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam tujuannya mencapai visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian. Faktor-faktor yang hendak diteliti yaitu Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan (X3) sebagai variabel bebas, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRANSFORMASI SECURITY”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan analisa yang penulis lakukan terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi, diantaranya:

1. Kurangnya motivasi dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal.
2. Lingkungan kerja yang kurang bersih sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja.

3. Karyawan merasa tidak puas karena pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Tahap rumusan masalah sangat penting diterapkan untuk dapat melanjutkan ke penelitian selanjutnya karena rumusan masalah adalah fokus peneliti untuk mengetahui letak permasalahannya yang sedang terjadi. Berdasarkan uraian diatas maka dari itu penulis membatasi masalah dalam penelitian sebagian berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Transformasi Security?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Transformasi Security?
3. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Transformasi Security?
4. Apakah motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Transformasi Security?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Transformasi Security.

2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Transformasi Security.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Transformasi Security.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Transformasi Security.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah dan meningkatkan wawasan serta pengetahuan yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Transformasi Security dan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan di Universitas Buddhi Dharma, di Fakultas Bisnis jurusan Manajemen.

2. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan masukan atau saran untuk perusahaan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi di dalam perusahaan.

3. Bagi Universitas

Digunakan sebagai referensi penelitian berikutnya dengan ruang lingkup yang berhubungan pada permasalahan yang diteliti.

4. Bagi Masyarakat

Dapat digunakan untuk memberikan gambaran terhadap masalah yang sedang dihadapi. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rekomendasi untuk program atau kebijakan dan dapat diaplikasikan pada masyarakat.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini berfungsi sebagai suatu rangkaian dalam menyusun skripsi. Sistematika penelitian dibuat dengan maksud mempermudah pembaca memperoleh gambaran dari penelitian ini. Sistematika penulisan ini terdiri dari 5 bab yang berisi tentang:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab satu ini berisi tentang penjelesaian mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi yang akan di terapkan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab dua ini berisi tentang gambaran umum mengenai teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesa penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab tiga ini berisi tentang penjelasan mengenai jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik

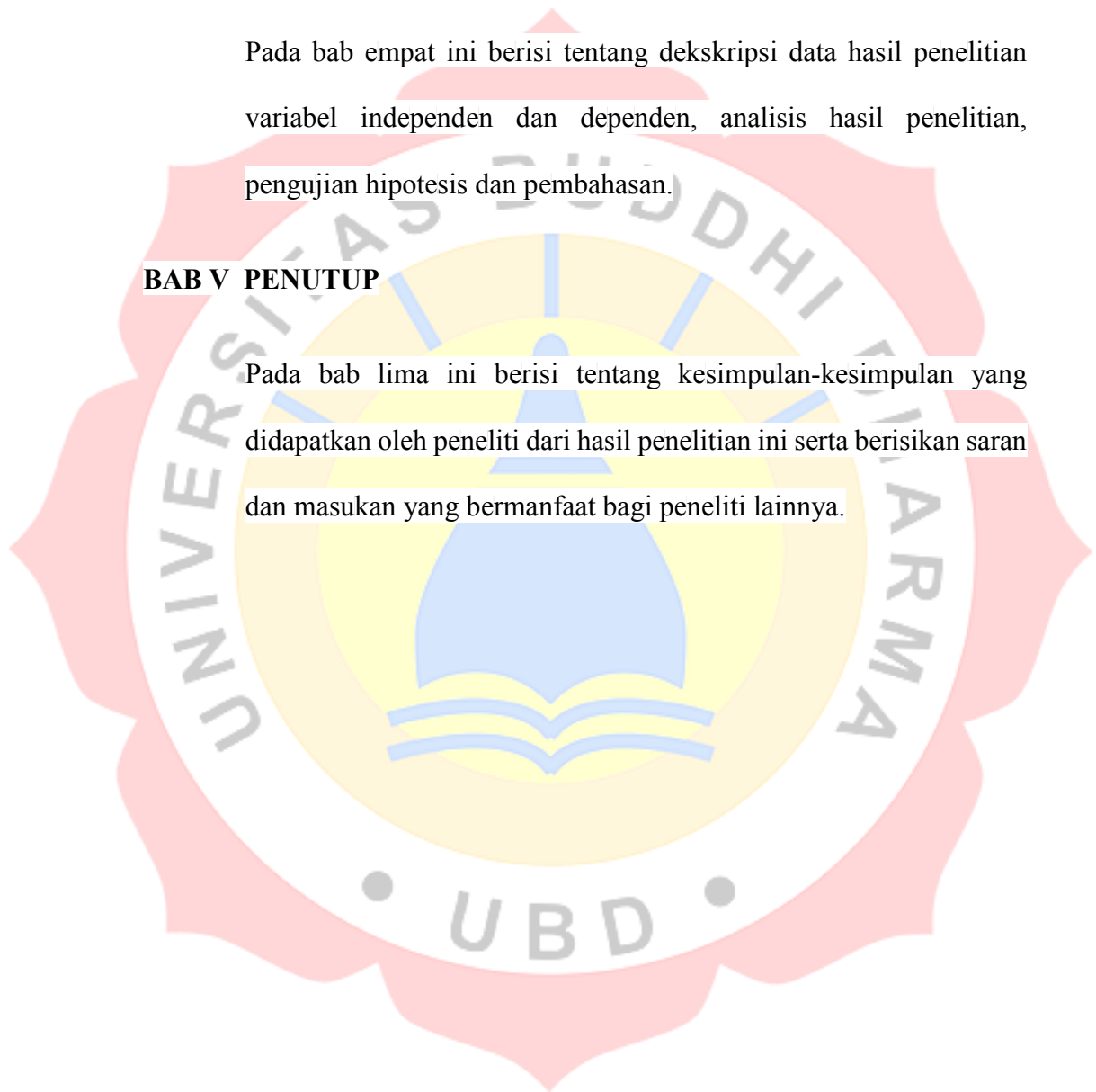
pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab empat ini berisi tentang dekskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab lima ini berisi tentang kesimpulan-kesimpulan yang didapatkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini serta berisikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi peneliti lainnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni yang melibatkan pengaturan optimal penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan dan maksud yang ditetapkan.

Kata 'Manajemen' berasal dari bahasa Inggris yakni '*Manage*' yang mempunyai arti mengatur, merencanakan, mengelola, mengusahakan, dan memimpin. Istilah manajemen tersebut biasanya diidentikan dengan dunia bisnis dan perkantoran. Manajemen sangat dibutuhkan agar tujuan pribadi atau organisasi bisa tercapai.

Secara etimologis, manajemen merupakan seni untuk melaksanakan dan mengatur. Hal tersebut yang mendasari manajemen sebagai seni mengelola dan mengatur agar tersusun secara rapi.

Pengantar Manajemen menurut (Sentot et al., 2019, p. 25) menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah gabungan antara ilmu dan seni yang merupakan sekumpulan proses tindakan seperti merencanakan, mengatur, mengarahkan, memimpin, dan mengontrol penggunaan sumber daya organisasi yang ada guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan dampak positif bagi individu”.

Pengantar Manajemen menurut Hasibuan dalam jurnal (Gunawan & Sutrisna, 2022, p. 4) menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan pengarahan dan pengawasan dari pada Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan yang sudah di tentukan terlebih dahulu”.

Pengantar Manajemen menurut Stoner dalam buku (Fauzi & Rita, 2018, p. 120) menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan usaha-usaha dari anggota organisasi dan sumber-sumber organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Dari penjelasan tersebut, disimpulkan bahwa manajemen adalah gabungan antara ilmu dan seni yang mengatur suatu individu, kelompok, atau organisasi dalam hal perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan.

Menurut (Sentot et al., 2019, p. 35) manajemen mempunyai empat fungsi dalam bukunya yang berjudul Pengantar Manajemen menyatakan bahwa :

1. Merencanakan (*Planning*), yaitu berarti bahwa manajer secara hati-hati mempertimbangkan tujuan dan tindakan dengan didasarkan pada metode, rencana, atau logika tertentu, dan bukan hanya berdasarkan perasaan.
2. Mengorganisasi (*Organizing*), adalah proses pengaturan dan alokasi pekerjaan, wewenang, dan sumber daya di antara anggota organisasi, dengan tujuan agar mereka dapat mencapai sasaran organisasi. Sasaran yang berbeda memerlukan struktur yang berbeda pula sehingga para manajer harus menyesuaikan stuktur organisasi dengan sasaran dan sumber dayanya, sebuah proses yang disebut dengan desain organisasi.
3. Memimpin (*Actuating, Leading*), hal tersebut mencakup aspek mengarahkan, pengaruh, dan motivasi terhadap karyawan agar mereka

melaksanakan tugas-tugas yang penting. Para manajer memimpin untuk membujuk orang lain supaya mau bergabung dalam mengejar masa depan yang muncul dari langkah *planning* dan *organizing*.

4. Mengendalikan (*Controlling*), adalah proses kegiatan untuk memastikan bahwa aktivitas yang telah terjadi sesuai dengan aktivitas yang sudah direncanakan.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengorganisir, mengendalikan, dan melaksanakan sumber daya manusia dengan tepat, dengan tujuan memajukan dan mengembangkan perusahaan serta memiliki tenaga kerja yang dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Keberhasilan perusahaan dapat tercermin dari kualitas manajemen sumber daya manusianya, oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola dan mengorganisasi sumber daya manusia dengan baik.

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan berpikir, merasakan, memiliki keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, energi, dan karya. Semua potensi tersebut memiliki pengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan modal, dan ketersediaan bahan yang memadai, organisasi akan kesulitan mencapai tujuan tanpa keberadaan sumber daya manusia yang memadai. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang pengertian dan fungsi manajemen sumber daya manusia, berikut ini adalah

beberapa pendapat dari para ahli mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Sentot et al., 2019, p. 28) menyatakan bahwa :

“Secara prinsip, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai pengertian bagaimana cara melibatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan tujuan mencapai berbagai tujuan organisasi”.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Edy Sutrisno dalam jurnal (Farida et al., 2019, p. 3) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah aspek strategis dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia perlu dilihat sebagai perluasan dari pandangan tradisional dalam mengelola orang secara efektif, yang membutuhkan pemahaman tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya”.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Schuler, *et al* dalam buku (Sutrisno, 2019, p. 135) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja dalam organisasi sebagai sumber daya manusia yang memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tujuan organisasi. MSDM melibatkan berbagai fungsi dan kegiatan untuk memastikan penggunaan yang efektif dan adil dari sumber daya manusia tersebut, dengan memperhatikan kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat”.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Stoner dalam buku (Sutrisno, 2019, p. 137) menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup pemanfaatan sumber daya manusia secara produktif untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, sekaligus memenuhi kebutuhan individu pekerja secara individual”.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagaimana cara melibatkan pengelolaan atau memperdayakan sumber daya manusia seara maksimal sehingga bisa mencapai tujuan suatu organisasi.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia (MSDM) akan berjalan dengan baik jika mampu menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dengan tepat dan menyeluruh.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam buku (Sutrisno, 2019, p. 140) yaitu :

- a. Perencanaan
Perencanaan melibatkan aktivitas untuk memproyeksikan keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dengan tujuan membantu mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengorganisasian
Pengorganisasian melibatkan kegiatan untuk mengatur pegawai melalui pembagian tugas, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, yang ditampilkan dalam bentuk bagan organisasi.
- c. Pengarahan dan pengadaan
Pengarahan melibatkan kegiatan memberikan petunjuk kepada pegawai agar mau bekerja sama dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi, sementara pengadaan melibatkan proses perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai sesuai kebutuhan organisasi.
- d. Pengendalian
Pengendalian melibatkan kegiatan mengendalikan pegawai agar mematuhi peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana. Ini mencakup aspek kehadiran, disiplin, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.
- e. Pengembangan

Pengembangan melibatkan peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang relevan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan masa depan.

f. Kompensasi

Kompensasi melibatkan pemberian balas jasa kepada pegawai dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian melibatkan kegiatan mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai untuk menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan melibatkan kegiatan untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar tetap bekerja secara optimal sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia dan merupakan kunci bagi tercapainya tujuan organisasi. Kedisiplinan melibatkan keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian melibatkan berakhirnya hubungan kerja seorang pegawai dengan organisasi. Pemberhentian dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau alasan lainnya.

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Cushway dalam (Sutrisno, 2019, p. 145) yaitu :

1. Memberikan panduan manajemen dalam mengembangkan kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang termotivasi dan memiliki kinerja tinggi, siap menghadapi perubahan, dan memenuhi kewajiban kerja dengan cara yang sah.
2. Melaksanakan dan menjaga kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Mendukung pengembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, terutama yang terkait dengan implikasi SDM.
4. Memberikan dukungan dan kondisi yang membantu manajer garis dalam mencapai tujuan mereka.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antarkaryawan untuk memastikan bahwa hal tersebut tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan saluran komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar dan nilai-nilai organisasi dalam manajemen SDM.

5. Peranan Sumber Daya Manusia

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (M. S. P. Hasibuan, 2017, p. 135) yaitu :

1. Menentukan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, persyaratan pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan.
2. Mengimplementasikan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan prinsip "orang yang tepat di tempat yang tepat dan orang yang tepat dalam pekerjaan yang tepat".
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemutusan hubungan kerja.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia di masa depan.
5. Mengestimasi kondisi ekonomi secara umum dan perkembangan perusahaan secara khusus.
6. Memantau undang-undang ketenagakerjaan dan kebijakan upah di perusahaan sejenis.
7. Menetapkan kebijakan upah di perusahaan sejenis.
8. Mengikuti kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.

9. Melaksanakan program pendidikan, pelatihan, dan evaluasi kinerja karyawan.
10. Mengatur mutasi karyawan baik dalam tingkatan jabatan maupun antar unit.
11. Mengelola program pensiun, pemutusan hubungan kerja, dan kompensasi yang diberikan.

6. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi (*Motivation*) berasal dari kata latin “*movere*” yang artinya “menggerakkan” (*to move*) berarti dorongan yang menyebabkan suatu tindakan atau perubahan.

Motivasi ialah sebuah keterampilan, dalam mengorganisir pegawai serta organisasi itu sendiri supaya ingin membuahkan hasil kerja yang baik, yang mana para sasaran dari para pekerja serta organisasi semuanya bisa digapai. Berlandaskan penjabaran pendapat dari berbagai ahli diatas, maka bisa dikatakan bahwa motivasi yakni sebuah dorongan yang berdampak pada individu agar melaksanakan kewajibannya secara suka rela dengan tak terpaksa dimana tugas yang dilaksanakan bisa terlaksana secara optimal dan mencapai hasil yang diekspektasikan.

Kerja yang tinggi akan membuat rasa senang dan kepuasan diri sendiri dalam bekerja, seorang pegawai akan memberi usaha lebih agar bisa mendapat hasil yang secara penuh serta diikuti dengan etos kerja, serta selalu berupaya agar bisa melakukan perkembangan diri sendiri dan dalam menjalankan tugas.

Pengertian Motivasi menurut Kondalkar dalam buku (Arif, 2018, p. 29)

menyatakan bahwa :

“Motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong individu untuk menghasilkan energi fisik dan mentalnya demi mencapai tujuan yang diinginkan”.

Menurut Faiqotul Himma dalam jurnal (Putra et al., 2023, p. 3)

menyatakan bahwa :

“Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku dalam organisasi dan tingkat usaha serta gigih dalam menghadapi suatu masalah”.

Menurut Franco *et al* dalam buku (Harsuko, 2016, p. 125) menyatakan

bahwa :

“Motivasi kerja adalah sejauh mana individu bersedia dan aktif dalam menggunakan dan mempertahankan usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah proses psikologi yang memengaruhi bagaimana seseorang mengalokasikan sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tersebut”.

Menurut Robbins dalam buku (Yoyo et al., 2018, p. 135) menyatakan

bahwa :

“Motivation as the willingness to exert high levels of effort to reach organizational goals, conditioned by the effort’s ability to satisfy some individual need”.

“Motivasi sebagai kemampuan untuk menggunakan upaya yang besar, guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, disesuaikan dengan kemampuan untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu)”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi yaitu faktor yang mendorong setiap orang untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

b. Teori Motivasi

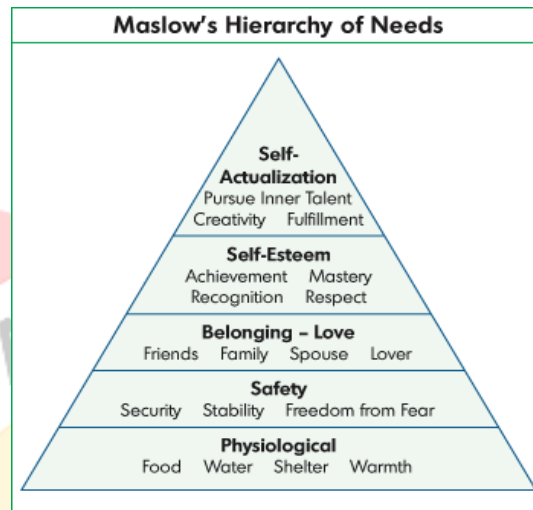
1) Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki.

Menurut Abraham H. Maslow dalam buku (Sutrisno, 2019, p.

150) mengatakan bahwa terbagi menjadi lima kebutuhan manusia :

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
Kebutuhan ini adalah kebutuhan dasar yang diperlukan seseorang untuk bertahan hidup. Ini termasuk kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, pakaian, dan elemen-elemen penting lainnya yang diperlukan agar individu dapat menghindari kelaparan, kehausan, dingin, panas, dan sebagainya.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
Kebutuhan ini muncul setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi. Kebutuhan ini mencakup rasa aman dan perlindungan, seperti keamanan di tempat kerja, keamanan fisik, keamanan finansial, dan perlindungan dari ancaman atau bahaya.
- c. Kebutuhan Hubungan Sosial (*Social Needs*)
Kebutuhan ini melibatkan keinginan untuk memiliki hubungan dan interaksi sosial yang bermakna dengan orang lain. Individu ingin diterima, dicintai, dihormati, dan diakui keberadaannya oleh orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi melalui interaksi dengan masyarakat.
- d. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem*)
Kebutuhan ini mencakup keinginan untuk dihargai, diakui, dan dihormati oleh orang lain. Individu ingin mendapatkan pengakuan atas prestasi kerja, keahlian, dan kemampuannya. Kebutuhan ini berkaitan dengan penghargaan dan apresiasi dari orang lain.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization*)
Kebutuhan ini merupakan tingkat tertinggi dalam hierarki kebutuhan. Kebutuhan ini terkait dengan keinginan untuk mengembangkan potensi pribadi, mengoptimalkan keterampilan, dan mencapai tujuan yang lebih tinggi. Ini melibatkan pemenuhan

diri dan pengembangan diri sesuai dengan potensi yang dimiliki individu



Gambar II. 1
Teori Kebutuhan Maslow

2) Frederick Herzberg dengan Teori Model dan Faktor.

Menurut Frederick Herzberg dalam buku (Sutrisno, 2019, p. 153) mengatakan bahwa yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang ada dua faktor yaitu :

1. Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factors*)

Faktor pemeliharaan, juga dikenal sebagai faktor kebersihan atau *hygiene factors*, adalah faktor-faktor yang terkait dengan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan untuk mempertahankan keberadaan mereka sebagai manusia, menjaga kenyamanan, dan kesehatan. Faktor ini tidak secara langsung meningkatkan motivasi kerja, tetapi ketidakadilan atau kekurangan dalam faktor-faktor ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan.

Berikut ini beberapa faktor pemeliharaan:

1. Gaji atau upah.
2. Keamanan kerja.

3. Kondisi fisik kerja.
4. Status pekerjaan.
5. Prosedur atau tata cara bekerja.
6. Kepastian pekerjaan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation Factors*)

Faktor motivasi, juga dikenal sebagai faktor kepuasan, adalah faktor-faktor yang memicu seseorang untuk mencapai prestasi yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (intrinsik). Faktor motivasi ini dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Beberapa faktor motivasi meliputi:

1. Kepuasan kerja.
2. Prestasi yang dicapai.
3. Peluang untuk kemajuan karier.
4. Pengakuan dari orang lain.
5. Kesempatan pengembangan karier.
6. Tanggung jawab yang diberikan.

3) David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi.

Menurut David McClelland dalam buku (Sutrisno, 2019, p. 155)

mengatakan bahwa ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan :

a. *Need for achievement* (Kebutuhan untuk Berprestasi)

Kebutuhan prestasi adalah dorongan individu untuk mencapai kesuksesan, diukur berdasarkan standar kesempurnaan yang ada dalam diri mereka sendiri. Kebutuhan ini terkait erat dengan pekerjaan dan mendorong individu untuk mencapai prestasi tertentu dalam usaha mereka.

b. *Need of affiliation* (Kebutuhan untuk Memperluas Pergaulan)

Kebutuhan keterikatan adalah kebutuhan akan kehangatan dan dukungan dalam hubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan perilaku individu untuk membentuk hubungan yang akrab dengan orang lain.

c. *Need for power* (Kebutuhan untuk Menguasai Sesuatu)

Kebutuhan kekuasaan adalah kebutuhan untuk mengontrol dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini dapat membuat individu kurang memperhatikan perasaan orang lain, karena fokus pada keinginan untuk menguasai situasi atau orang lain.

4) Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG.

Menurut Clayton P. Alderfer dalam buku (Sutrisno, 2019, p. 156) mengatakan bahwa teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Dalam modifikasi ini, kelima tingkat kebutuhan Maslow digabungkan menjadi tiga jenis kebutuhan.

Tiga kebutuhan manusia yang tersusun yaitu diantaranya :

a. *Existence* (Keberadaan)

Existence, merupakan kebutuhan dasar seseorang untuk mempertahankan dan memenuhi keberadaannya sebagai manusia dalam masyarakat atau perusahaan. Ini mencakup kebutuhan psikologis seperti makanan, minuman, dan tidur, serta kebutuhan akan rasa aman.

b. *Relatedness* (Keterkaitan)

Kebutuhan keterkaitan adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki hubungan yang erat dengan lingkungan sosialnya. Ini menjelaskan pentingnya hubungan sosial antara karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

c. *Grow* (Pertumbuhan)

Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi diri, termasuk pertumbuhan kreativitas dan pribadi. Kebutuhan ini akan terpenuhi melalui pengembangan kreativitas dan peningkatan keahlian individu untuk mencapai kemajuan dan perkembangan pribadi.

c. Tujuan Motivasi

Tujuan dari motivasi kerja menurut (M. Hasibuan, 2017, p. 26) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Menjaga stabilitas tenaga kerja dalam perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

5. Memperbaiki proses rekrutmen dan seleksi karyawan.
6. Membangun hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung.
7. Mendorong loyalitas, kreativitas, dan partisipasi aktif karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas mereka.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan peralatan dan bahan baku.

d. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis dari motivasi menurut (M. Hasibuan, 2017, p. 27) adalah sebagai berikut :

1. Insentif Positif (Motivasi Positif)

Insentif positif adalah ketika seorang manajer menggunakan hadiah atau penghargaan sebagai cara untuk memotivasi bawahan yang mencapai atau melampaui standar kinerja. Dalam insentif positif, manajer memberikan pengakuan dan hadiah kepada karyawan yang berprestasi, dengan harapan bahwa hal ini akan meningkatkan motivasi mereka.

2. Insentif Negatif (Motivasi Negatif)

Insentif negatif adalah ketika seorang manajer menggunakan ancaman atau hukuman sebagai cara untuk memotivasi bawahan. Dalam insentif negatif, manajer menetapkan standar atau harapan yang harus dipenuhi oleh karyawan, dan jika karyawan tidak mencapai standar tersebut, mereka akan menerima hukuman atau konsekuensi yang tidak diinginkan. Meskipun insentif negatif dapat meningkatkan semangat kerja sementara karena takut terkena hukuman, dampak jangka panjangnya dapat kurang baik.

7. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan

lingkungan kerja yang positif, nyaman, dan sesuai standar agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan efektif.

Menurut Sedarmayanti dalam buku (Yoyo et al., 2018, p. 120) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan peralatan, bahan, dan kondisi yang ditemui oleh seseorang saat bekerja, termasuk lingkungan fisik sekitarnya, metode kerja yang digunakan, dan pengaturan kerja (baik secara individu maupun dalam kelompok)”.

Menurut (Sugandha, 2019, p. 3) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja yang kurang bagus serta tidak seharusnya dirasakan oleh karyawan, selaku pekerja yang bagus mereka bekerja guna memenuhi keinginan sehari-hari serta merasa aman serta nyaman dalam bertugas, seluruh terkait manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan itu”.

Menurut Nitisemito dalam jurnal (Wibowo & Widiyanto, 2019, p. 5) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya yang telah diembankan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat di simpulkan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada di sekitar karyawan yang dapat mengubah semangat kerja karyawan dalam bekerja dengan memberikan rasa aman dan nyaman pada lingkungan kerja tersebut.

b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Robbins dalam buku (Yoyo et al., 2018, p. 45) faktor-faktor dari lingkungan kerja fisik yaitu :

1. Suhu
Setiap individu memiliki preferensi suhu yang berbeda-beda. Untuk meningkatkan produktivitas, penting bagi pegawai untuk bekerja di lingkungan yang suhunya diatur sedemikian rupa sehingga berada dalam rentang yang dapat diterima oleh masing-masing individu.
2. Kebisingan
Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya menyebabkan efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negative dan mengganggu konsentrasi pegawai.
3. Penerangan
Pengaturan intensitas cahaya yang sesuai dapat membantu pegawai dalam menjalankan tugas kerja dengan lancar. Tingkat intensitas cahaya yang tepat juga akan bervariasi tergantung pada usia pegawai. Studi menunjukkan bahwa prestasi kerja lebih tinggi pada tingkat penerangan yang lebih tinggi untuk pegawai yang lebih tua daripada mereka yang lebih muda.
4. Mutu Udara
Keadaan udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan personal pegawai. Udara yang tidak bersih di lingkungan kerja dapat menyebabkan gejala seperti sakit kepala, iritasi mata, kelelahan, perubahan emosi, dan bahkan depresi.

c. Faktor-faktor dari Rancangan Ruang Kerja

Menurut Robbins dalam buku (Yoyo et al., 2018, p. 48) faktor-faktor lingkungan kerja fisik dari rancangan ruang kerja yaitu:

1. Dimensi ruang kerja
Dimensi ruang kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ruang kerja yang terbatas akan menyulitkan karyawan untuk bergerak dan cenderung menghasilkan tingkat produktivitas yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang memiliki ruang kerja yang luas.

2. Tata letak ruang kerja
Tata letak ruang kerja memiliki peran penting dalam interaksi sosial. Orang cenderung berinteraksi lebih sering dengan individu yang berada di sekitar mereka secara fisik. Oleh karena itu, lokasi fisik tempat kerja karyawan juga mempengaruhi aliran informasi di antara mereka.
3. Privasi
Privasi dapat dipengaruhi oleh adanya dinding, partisi, dan sekat fisik lainnya. Banyak karyawan menginginkan tingkat privasi yang tinggi dalam pekerjaan mereka, terutama bagi mereka yang berada dalam posisi manajerial di mana privasi seringkali dihubungkan dengan status.

d. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Yoyo et al., 2018, p. 50) indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Penerangan
Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor. Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya.
2. Penggunaan Warna
Penggunaan warna dapat memiliki pengaruh terhadap individu. Bukan hanya warna itu sendiri yang penting, tetapi juga komposisi warna yang digunakan. Komposisi warna yang tepat dapat menciptakan suasana yang menyenangkan bagi pengamatnya. Kualitas warna juga dapat memengaruhi emosi dan memicu perasaan senang atau tidak senang.
3. Kebersihan
Kebersihan lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang tenang dalam bekerja, memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Tanggung jawab menjaga kebersihan lingkungan kerja ada pada semua individu di kantor, termasuk petugas kebersihan dan seluruh karyawan.
4. Ventilasi Udara
Manusia, seperti makhluk hidup lainnya, membutuhkan udara segar dan nyaman. Udara segar yang memiliki komposisi kimia yang baik, suhu yang nyaman, dan kelembapan yang tepat dapat mendukung kesehatan dan kenyamanan pernapasan karyawan.

5. Suara/Kebisingan

Suara bising yang terdengar oleh karyawan dapat mengganggu konsentrasi dan mengakibatkan kelelahan serta ketidaknyamanan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja atau efektivitas kerja.

6. Keamanan

Keamanan termasuk dalam hal keamanan barang-barang pribadi karyawan saat berada di lingkungan kantor. Jika kantor tidak mampu menyediakan fasilitas keamanan yang memadai, hal ini dapat mengurangi semangat dan motivasi kerja, mengganggu konsentrasi, dan sebagainya.

8. Kepuasan

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional yang menggambarkan bagaimana seseorang merasa terhadap pekerjaannya. Hal ini mencerminkan perasaan individu terhadap tugas-tugas dan lingkungan kerja yang mereka hadapi.

Menurut Robbins dalam jurnal (Sumanti & Firmansyah, 2021, p. 4) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang merupakan perbandingan antara jumlah imbalan yang diterima oleh pekerja dengan jumlah imbalan yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam pengalaman kerja individu. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga tingkat kepuasan kerja mereka juga berbeda-beda. Tingkat kepuasan kerja tersebut dapat memiliki dampak yang berbeda-beda pula.”

Menurut Priansa dalam jurnal (Sumanti & Firmansyah, 2021, p. 5) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah evaluasi subjektif yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya, baik dalam bentuk perasaan senang dan sukacita maupun perasaan tidak senang dan tidak

puas. Hal ini dipengaruhi oleh interaksi pegawai dengan lingkungan kerjanya serta persepsi dan penilaian mereka terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya”.

Menurut Koesmono dalam buku (Wayan, 2021, p. 45) menyatakan bahwa :

“Kepuasan Kerja adalah penilaian, perasaan, atau sikap individu atau karyawan terhadap pekerjaannya, yang berkaitan dengan faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan lainnya.”

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaannya apakah senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya tersebut.

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dalam jurnal (Sumanti & Firmansyah, 2021, p. 7) menyatakan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai yaitu :

1. Faktor Individu.
Aspek ini mencakup karakteristik individu seperti usia, kesehatan, tingkat kecerdasan (IQ), latar belakang pendidikan, keadaan emosional, sikap kerja, pola pikir, dan kepribadian.
2. Faktor Intrinsik Pekerjaan.
Faktor ini melibatkan atribut pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus, tingkat kesulitan pekerjaan, dan rasa bangga terhadap pekerjaan itu sendiri.
3. Gaji dan Fasilitas.
Penghasilan sering kali berdampak pada tingkat kepuasan kerja seseorang. Selain itu, fasilitas seperti jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan perumahan juga mempengaruhi kepuasan kerja.
4. Pengawasan/Penyeliaan.

Pengawasan yang baik atau buruk dapat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja. Pengawasan yang buruk dapat mengakibatkan hasil kerja yang tidak optimal dan tingginya tingkat pergantian karyawan.

5. Rekan Kerja dan Lingkungan Sosial.

Hubungan dengan rekan kerja dan lingkungan sosial juga memainkan peran penting dalam tingkat kepuasan kerja. Kualitas hubungan dengan rekan kerja dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan.

c. Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori-teori kepuasan kerja menurut (Wayan, 2021, p. 120) dalam bukunya yaitu:

1. *Two Factor Theory*

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua faktor yang berbeda, yaitu faktor motivasi (*motivators*) dan faktor kebersihan (*hygiene factors*). Ketidakpuasan kerja terkait dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain) bukan dengan sifat pekerjaan itu sendiri.

2. *Value Theory*

Kepuasan kerja terjadi ketika individu merasa bahwa hasil pekerjaannya sesuai dengan harapannya. Menurut teori ini, kunci untuk mencapai kepuasan kerja terletak pada perbedaan antara aspek-aspek pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang dan yang diinginkannya. Semakin besar perbedaannya, semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu tersebut.

d. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut (Wayan, 2021, p. 125) dalam bukunya menyatakan bahwa :

1. Kerja yang Secara Mental Menantang

Kebanyakan karyawan memiliki kecenderungan untuk menyukai pekerjaan yang menantang secara mental, di mana mereka memiliki kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka. Pekerjaan semacam ini memberikan tugas-tugas yang menawarkan kebebasan dan umpan balik mengenai kinerja mereka.. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi selalu terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

2. Ganjaran yang Pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil dan sesuai dengan harapan mereka. Jika upah yang diberikan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan dalam komunitas, maka kemungkinan besar hal ini akan menyebabkan kepuasan.

3. Kondisi Kerja yang Mendukung

Karyawan memiliki perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja yang mendukung, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah pelaksanaan tugas. Mereka lebih menyukai kondisi fisik yang aman dan tidak menyulitkan di sekitar tempat kerja.

4. Rekan Kerja yang Mendukung

Bagi karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Jika mempunyai rekan kerja yang sangat ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat.

5. Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan

Individu yang memiliki kesesuaian kepribadian (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih akan merasa bahwa mereka memiliki bakat dan kemampuan yang sesuai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan tersebut.

9. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan seringkali dianggap sebagai hasil yang dicapai dalam menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan program kerja organisasi. Hal ini penting untuk menilai sejauh mana kinerja organisasi mencapai visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan. Dalam proses penentuan sasaran, kinerja karyawan berperan penting karena membantu mengarahkan aktivitas-aktivitas ke arah yang diinginkan.

Menurut Hasibuan dalam buku (Yoyo et al., 2018, p. 45) menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh individu dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya.”

Menurut Mangkunegara (Primawanti Enny, 2020, p. 120) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.”

Menurut Arif Yusuf Hamali dalam jurnal (Soetrisno et al., 2018, p. 5) mengatakan bahwa :

"Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang berhubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi yang diberikan. Kinerja melibatkan pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil dari tugas tersebut. Kinerja melibatkan apa yang dilakukan dan bagaimana tugas tersebut dilakukan."

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok yang di lihat pada kualitas dan kuantitas masing-masing orang dalam melaksanakan tugas yang telah di berikan sesuai dengan tanggung jawab yang di percayakan.

b. Dimensi Kerja

Menurut (Bernadin & Russel, 2018, p. 69) mengatakan :

1. Kualitas (*Quality*)

Kualitas adalah hasil dari suatu proses atau penyelesaian kegiatan yang mendekati tingkat kesempurnaan.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Kuantitas merupakan hasil produksi yang diukur dalam satuan unit, mata uang, atau jumlah dari setiap siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

3. Kepatuhan Waktu (*Timeliness*)

Kepatuhan waktu adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu kegiatan atau mencapai hasil produksi sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, sehingga koordinasi dengan aktivitas lain dapat berjalan dengan baik.

4. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*)

Efektivitas biaya merujuk pada penggunaan sumber daya organisasi, seperti manusia, teknologi, bahan baku, dan keuangan, yang dapat menghasilkan keuntungan yang tinggi atau mengurangi kerugian dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada.

c. Pengukuran Kinerja Karyawan

Lima aspek pengukuran kinerja menurut (Sedarmayanti, 2017, p. 286)

antara lain :

1. Produktivitas

Produktivitas merujuk pada kemampuan atau kapasitas untuk menghasilkan barang atau jasa.

2. Kualitas

Kualitas mengacu pada tingkat keunggulan atau kesesuaian suatu produk atau jasa dengan standar yang ditetapkan.

3. Kepatuhan Waktu

Kepatuhan waktu mencerminkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan atau menghasilkan produk sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

4. Siklus Waktu

Siklus waktu merupakan durasi yang diperlukan dalam melakukan kegiatan, baik itu modifikasi barang atau penyampaian jasa kepada konsumen.

5. Penggunaan Sumber Daya dan Biaya

Penggunaan sumber daya dan biaya mengacu pada efisiensi dalam menggunakan sumber daya yang dibutuhkan dalam proses produksi barang atau penyediaan jasa, serta pengelolaan biaya yang terkait.

d. Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Sedermayanti (Yulianto & Mansyur, 2019, p. 180) mengatakan bahwa manfaat kinerja karyawan, yakni:

1. Peningkatan Kinerja

Dengan melakukan penilaian kinerja di perusahaan, karyawan dan manajemen dapat menerima umpan balik yang membantu meningkatkan hasil kerja dan pencapaian kinerja mereka.

2. Keadilan dalam Kesepakatan Kerja

Penilaian yang akurat memungkinkan karyawan mendapatkan penempatan yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi mereka, sehingga menciptakan kesepakatan kerja yang adil.

3. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Melalui penilaian kinerja, perusahaan dapat mengidentifikasi karyawan yang membutuhkan pelatihan atau pengembangan tambahan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

4. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja menjadi dasar untuk melakukan penyesuaian kompensasi bagi karyawan yang menunjukkan kinerja yang luar biasa atau berkontribusi secara signifikan.

5. Keputusan Promosi dan Demosi

Hasil dari penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi atau demosi karyawan tertentu.

6. Diagnosis Desain Pekerjaan yang Bermasalah

Penilaian kinerja membantu dalam mengidentifikasi kesalahan dalam desain pekerjaan yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga memungkinkan perbaikan yang diperlukan.

7. Evaluasi Proses Rekrutmen dan Seleksi

Kinerja yang rendah atau kurang baik dari seorang karyawan baru dapat mencerminkan kegagalan dalam proses rekrutmen dan seleksi, yang dapat dievaluasi dan ditingkatkan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun hasil beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sumber dalam penelitian ini. Berikut hasil dari penelitian mempunyai sangkutannya dengan judul penelitian ini:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

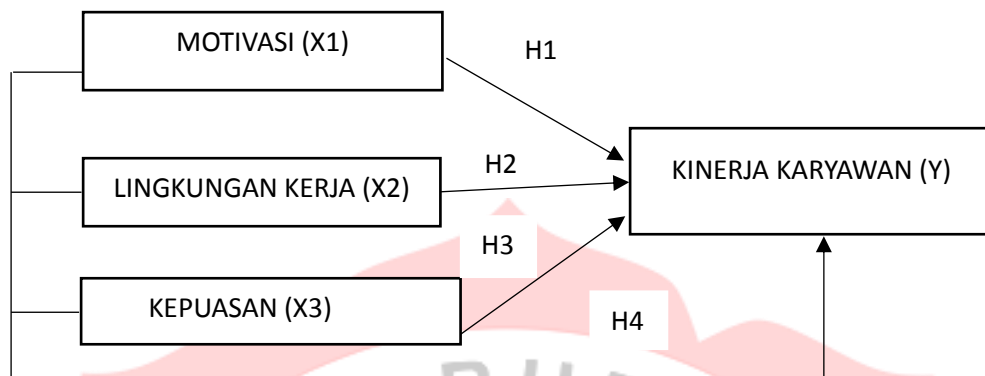
No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Sugandha (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap PT. Keong Nusantara Abadi	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Variable Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Cukup Besar Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Keong Nusantara Abadi
2	Fitriana, et al., (2019)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Horison Ultima Palembang	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel X tersebut positif dan berpengaruh cukup besar pada Hotel Horison Ultima Palembang

3	Pita Karni Zendrato, Latersia Br Gurusinga (2022)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nutrifood Medan	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh cukup signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Nutrifood Medan
4	Indra Kurniawan (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Creation Of Handmade	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga Variable X berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan di Creation Of Handmade
5	(Setia & Yusman, 2022)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia	Berdasarkan hasil analisis, kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai Thitung $1,650 < T_{tabel} 1,98667$ dengan tingkatan signifikan $0,102 > 0,05$. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Thitung $3,398 > T_{tabel} 1,98667$, tingkatan signifikansi $0,001 <$

			<p>0,05. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan kepada variable kinerja karyawan nilai Terhitungnya $43,2456 > T_{tabel}$ $1,98667$, dengan tingkatan signifikansi $0,016 < 0,05$.</p> <p>Kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja menunjukkan nilai Fhitung sebesar $14,945$ dengan nilai probabilitas dengan besar $0,000 < 0,05$ artinya secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
--	--	--	--

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan (X3) serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai v. Berikut ini adalah gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini.



Gambar II. 2 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X1 = Motivasi adalah variabel Independen

X2 = Lingkungan Kerja adalah variabel Independen

X3 = Kepuasan adalah variabel Independen

Y1 = Kinerja Karyawan adalah variabel Dependen.

D. Rumusan Hipotesis

Perumusan hipotesas sebagai berikut:

H1 : Motivasi (X1) yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.

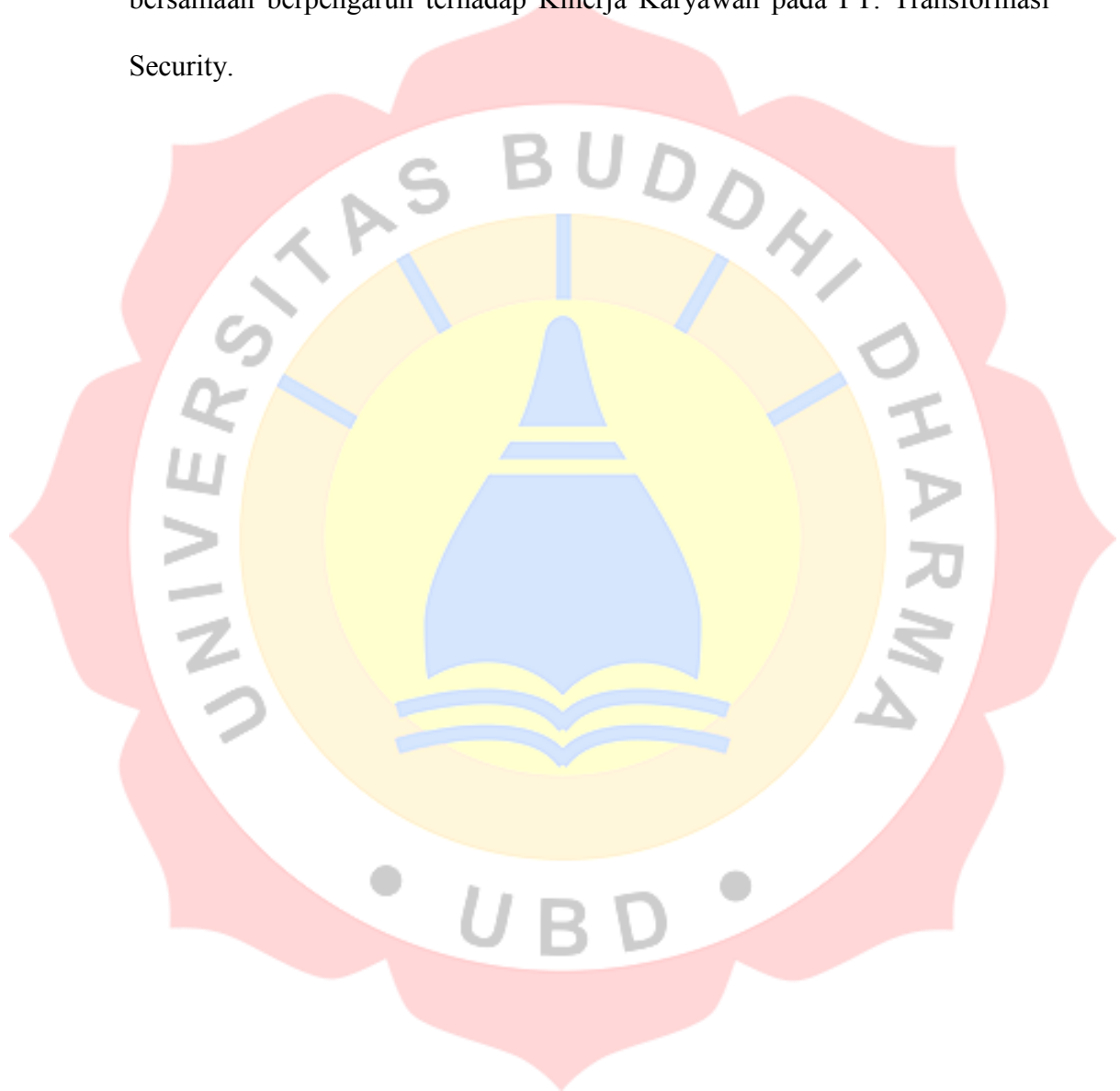
Transformasi Security

H2 : Lingkungan Kerja (X2) yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

pada PT. Transformasi Security

H3 : Kepuasan (X3) yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Transformasi Security

H4 : Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan (X3) yang secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Transformasi Security.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan data, menganalisisnya, dan memberikan interpretasi yang relevan sesuai dengan tujuan penelitian. Metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian atau riset sering dideskripsikan sebagai sebuah proses investigasi yang dilakukan secara aktif, tekun, dan secara sistematis, yang bertujuan untuk menemukan, menginterpretasikan, dan merevisi fakta-fakta. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian jenis Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang pedomannya sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga pembuatan rencana penelitian.

Metode penelitian melibatkan langkah-langkah ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data yang relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian tertentu. Ada empat aspek penting yang harus diperhatikan dalam metode penelitian, yaitu pendekatan ilmiah, pengumpulan data, tujuan, dan kegunaan. Pendekatan ilmiah mengacu pada pendekatan rasional, empiris, dan sistematis dalam melakukan penelitian. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang didasarkan pada filosofi positivisme, dengan tujuan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data

dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut (Sugiyono, 2018) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dalam metode ini dilakukan melalui penggunaan instrumen penelitian yang telah dirancang dengan sistematis. Selain itu, analisis data yang dilakukan bersifat kuantitatif atau menggunakan metode statistik. Tujuan utama dari metode penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah hal yang akan menjadi titik berat di penelitian ini. Titik berat di penelitian ini terletak pada pengaruh motivasi, lingkungan kerja serta kepuasan pada kinerja karyawan di PT. Transformasi Security yang berlokasi di Jalan Bintaro Raya No. 23 RT. 011/RW. 010 Kebayoran Lama Selatan, Kebayoran Lama – Jakarta Selatan 12240.

Dilakukannya penelitian ini karena adanya keterlibatan penulis agar bisa mendapat pemahaman yang mendalam terkait pokok masalah yang ada pada PT. Transformasi Security. Sehingga segala masalah yang ada didalam penelitian ini merupakan masalah yang ada pada perusahaan dimana telah dirumuskan dengan baik mungkin yang kemudian diadaptasi menjadi karya

ilmiah yaitu skripsi dengan judul pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transformasi Security.

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Transformasi Security (Trans Security) adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang Jasa Pengamanan. Nama Transformasi Security lahir dari sebuah kepedulian dan komitmen yang tulus untuk melayani, membangun dan mengembangkan Jasa Pengamanan secara professional, jujur dan bertanggung jawab menuju satu arah pasti yaitu Transformasi Indonesia.

PT. Transformasi Security adalah satu-satunya perusahaan yang dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya senantiasa menerapkan Inovasi dan Paradigma Baru Pengelolaan Jasa Pengamanan yang didasarkan pada:

- Loyalitas dan dedikasi penuh pada terciptanya stabilitas keamanan, kemajuan dan perkembangan klien/mitra perusahaan.
- Profesionalitas dan komitmen penuh pada kesejahteraan karyawan sebagai asset utama, memperhatikan dan memberikan sepenuhnya apa yang menjadi hak karyawan.
- Accountable, transparan dan siap diaudit.
- Kualitas SDM, disiplin kerja, kemampuan kerja, adaptasi, loyalitas, kerjasama dan tanggung jawab demi kemajuan dan kesuksesan klien/mitra perusahaan.

PT. Transformasi Security juga merupakan satu-satunya perusahaan yang memberikan pelbagai layanan Jasa Pengamanan secara integral, yang ditunjang oleh tim ahli dari unsur, Kepolisian, TNI dan Para Pakar yang

ahli di bidangnya untuk menjawani tantangan dan kebutuhan para klien/mitra perusahaan yang kami layani.

Komitmen penuh dan dedikasi pada pelayanan serta kepedulian terhadap kemajuan klien/mitra perusahaan dan kesejahteraan karyawan adalah jiwa dan semangat PT. Transformasi Security dalam memberikan setiap layanan, mulai dari *Asset Protection, Asset Recovery, Security Provider, Training* serta layanan Investigasi dan Konsultasi.

2. Visi dan Misi

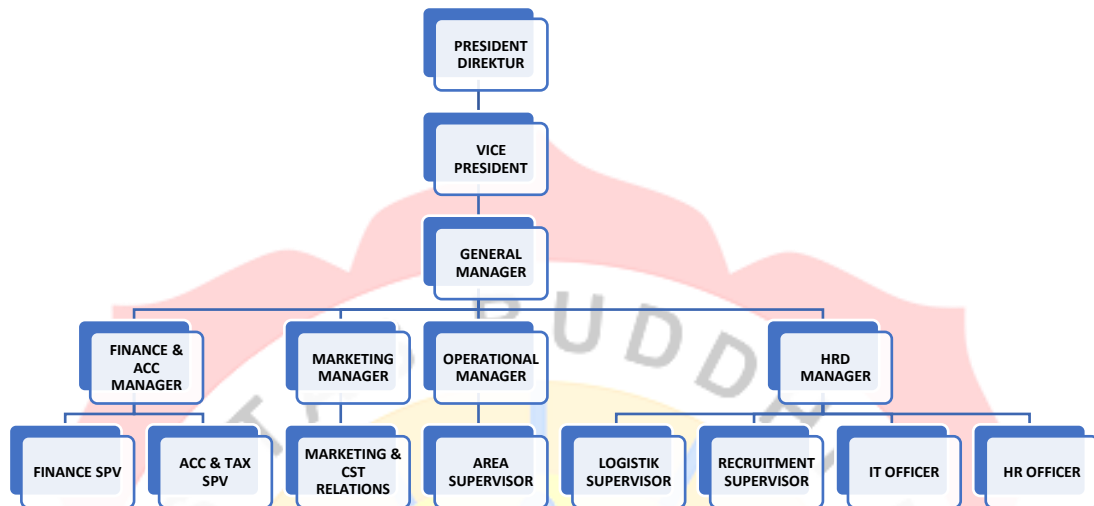
a) Visi dari PT. Transformasi Security

Menjadi perusahaan yang berkomitmen dan berdedikasi penuh pada Layanan Jasa Pengamanan menuju terciptanya transformasi pelayanan keamanan yang jujur, adil, konsisten, berkualitas dan bertanggung jawab.

b) Misi dari PT. Transformasi Security

- Mempersiapkan dan mengembangkan secara kontinyu inovasi di bidang Jasa Pengamanan.
- Mendidik, membina dan mengembangkan Sumber Daya Manusia sesuai dengan potensi, bakat dan kualitasnya.
- Menyediakan pebagai bidang pelayanan Jasa Pengamanan secara professional yang didukung oleh tenaga ahli yang kompeten pada bidangnya.

3. Struktur Organisasi



Gambar III. 3
Struktur Organisasi PT. Transformasi Security

4. Wewenang dan Tanggung jawab

Tiap-tiap jabatan dalam struktur organisasi PT. Transformasi Security mempunyai tugas, wewenang serta tanggung jawab yang tidak sama.

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab tiap unit yang ada di struktur organisasi, antara lain:

a. *President Direktur*

1. Memberikan persetujuan atas rencana perluasan dan pengembangan usaha yang akan dilakukan.
2. Menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
3. Mengkoordinasikan seluruh kegiatan perusahaan.

4. Memimpin perusahaan dan mengawasi kelancaran perusahaan sesuai dengan tujuan dan kebijakan yang telah ditetapkan.

b. Vice President

1. Mendukung Presiden Director dalam mengelola operasional perusahaan.
2. Mengawasi kegiatan departemen dan mengkoordinasikan strategi.
3. Mewakili perusahaan dalam pertemuan dan negosiasi penting.
4. Mengambil keputusan strategis untuk mencapai tujuan perusahaan.
5. Mengawasi kinerja departemen dan memastikan pencapaian target.

c. General Manager

1. Mengelola dan mengawasi operasional harian perusahaan.
2. Membuat dan melaksanakan kebijakan dan prosedur perusahaan.
3. Mengelola tim manajemen dan memastikan tujuan tercapai.
4. Menangani masalah yang timbul dalam perusahaan.
5. Bertanggung jawab atas pencapaian target dan profitabilitas perusahaan.

d. Finance & Acc Manager

1. Mengelola dan mengawasi kegiatan keuangan perusahaan.
2. Menyiapkan dan menganalisis laporan keuangan.
3. Merencanakan anggaran perusahaan dan mengawasi pengeluaran.
4. Mengelola hubungan dengan pihak eksternal seperti bank dan auditor.

5. Menangani perpajakan dan kepatuhan peraturan keuangan.

e. Marketing Manager

1. Mengembangkan strategi pemasaran dan rencana promosi.
2. Mengawasi pelaksanaan kegiatan pemasaran.
3. Menentukan target pasar dan mengidentifikasi peluang bisnis.
4. Memonitor dan menganalisis kinerja pasar dan pesaing.

f. Operational Manager

1. Mengawasi operasional harian perusahaan.
2. Mengelola tim dan sumber daya untuk memberikan layanan berkualitas.
3. Mengembangkan dan menerapkan prosedur operasional standar.
4. Memastikan efisiensi dalam penyedia layanan.
5. Menangani masalah operasional dan meningkatkan produktivitas.

g. HRD Manager

1. Mengelola kegiatan sumber daya manusia (SDM).
2. Merencanakan dan melaksanakan kegiatan pengembangan karyawan.
3. Menyusun kebijakan dan prosedur SDM.
4. Mengelola proses rekrutmen dan seleksi karyawan.
5. Menangani masalah karyawan dan hubungan industrial.

h. Finance Supervisor

1. Mengawasi kegiatan keuangan dalam departemen atau divisi.
2. Menyiapkan dan memeriksa laporan keuangan.

3. Memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur keuangan.
4. Mengelola anggaran departemen atau divisi.
5. Memberikan dukungan kepada Finance & Acc Manager.

i. Accounting Supervisor

1. Mengawasi kegiatan akuntansi dalam departemen atau divisi.
2. Memastikan pencatatan keuangan yang akurat dan tepat waktu.
3. Menyusun laporan keuangan dan mengawasi proses audit.
4. Mengelola proses pembayaran dan pelaporan pajak.
5. Memberikan dukungan kepada Finance & Acc Manager.

j. Marketing & CST Relations

1. Membangun dan memelihara hubungan dengan pelanggan dan mitra bisnis.
2. Mengembangkan strategi pemasaran dan promosi layanan.
3. Menangani komunikasi dan penyelesaian masalah pelanggan.
4. Mengidentifikasi kebutuhan pelanggan dan menyesuaikan layanan.
5. Memantau kepuasan pelanggan dan mendapatkan umpan balik pasar.

k. Area Supervisor

1. Mengawasi operasional dan pengiriman layanan jasa di wilayah tertentu.
2. Memastikan implementasi kebijakan dan prosedur perusahaan.
3. Melatih dan mengembangkan tim kerja di area tersebut.
4. Memonitor kinerja operasional dan memberikan umpan balik.

5. Mengangani masalah operasional dan merespons perubahan yang diperlukan.

l. Logistic Supervisor

1. Mengelola proses logistik dan rantai pasok perusahaan.
2. Mengawasi pergudangan, pengiriman, dan distribusi layanan jasa.
3. Memastikan efisiensi dalam penyimpanan dan pengiriman barang.
4. Mengelola hubungan dengan pemasok dan mitra logistik.
5. Menangani masalah logistik dan meningkatkan efektivitas operasional.

m. *Recruitment Supervisor*

1. Mengelola proses rekrutman dan seleksi karyawan.
2. Menyusun strategi perekrutan yang efektif.
3. Melakukan wawancara dan evaluasi calon karyawan.
4. Melakukan verifikasi referensi dan latar belakang karyawan.
5. Mengelola administrasi terkait dengan perekrutan.

n. *IT Officer*

1. Mengelola infrastruktur teknologi informasi perusahaan.
2. Menyediakan dukungan teknis dan pemecahan masalah.
3. Mengelola sistem jaringan dan keamanan data.
4. Mengkoordinasikan implementasi proyek TI.
5. Mengalola anggaran dan asset TI.

o. *HR Officer*

1. Melaksanakan kegiatan operasional departemen SDM perusahaan.
2. Memproses administrasi karyawan seperti cuti dan absensi.
3. Menyediakan dukungan pada proses rekrutmen dan seleksi.
4. Mengelola data karyawan dan melakukan pelaporan.
5. Mengelola kebijakan dan prosedur terkait karyawan.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Sumber data yang di ambil diperoleh dari manusia untuk mendapatkan dan memberikan informasi mengenai penelitian terkait secara langsung. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data sebagian berikut:

a. Data Primer

Data Primer yaitu sumber data yang di kumpulkan secara langsung dan di lakukan sendiri oleh peneliti melalui kuesioner yang disebarkan secara langsung oleh penulis dalam jangka waktu yang sudah di tentukan oleh peneliti. Dan setelah data terkumpul peneliti melakukan pengolahan data dengan hasil dari kuisoner tersebut.

b. Data Sekunder

Data yang di kumpulkan secara tidak langsung atau melalui media perantara contohnya seperti buku-buku, website dan artikel yang

berkaitan langsung dengan topik masalah yang sedang di teliti. Dalam melakukan penelitian ini juga peneliti mengambil hasil dari pihak lain atau pihak sebelumnya agar memperoleh data tersebut.

2. Sumber Data

Sumber data yang dipakai pada penelitian ini ada dua, yaitu:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer yang didapatkan atau diperoleh langsung pada objek penelitian di PT. Transformasi Security, berdasarkan hasil wawancara langsung dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Transformasi Security.

1. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2018, p. 199) menyatakan bahwa :

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya “.

2. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam buku (Sugiyono, 2018, p. 203) menyatakan bahwa :

“Observasi melibatkan berbagai proses biologis dan psikologis yang kompleks. Dalam proses observasi, terdapat dua proses yang sangat penting, yaitu proses pengamatan dan proses ingatan.”

3. Wawancara atau *Interview*

Menurut Berger dalam jurnal (Zeky Ricardo et al., 2022, p. 228) menyatakan bahwa :

"Wawancara adalah sebuah interaksi antara peneliti yang ingin mendapatkan informasi dan narasumber yang dianggap memiliki pengetahuan penting tentang suatu objek atau topik."

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder diperoleh dari buku-buku acuan referensi dan sumber-sumber lainnya yang berkaitan dan berhubungan langsung dengan variabel yang diteliti.

D. Populasi dan Sampel

Dalam suatu penelitian perlu dijelaskan populasi dan sampel yang dapat digunakan sebagai sumber data. Apabila hasil penelitian akan digeneralisasikan (kesimpulan data sampel yang dapat diberlakukan untuk populasi) maka sampel yang digunakan sebagai sumber data harus representative dapat dilakukan dengan cara mengambil sampel dari populasi secara random sampai jumlah tertentu. Berikut ini pengertian dari populasi dan sampel, yaitu :

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019, p. 126) menyatakan bahwa :

"Populasi adalah suatu kumpulan obyek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh peneliti sebagai wilayah generalisasi untuk dipelajari dan diambil kesimpulan."

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Transformasi Security sebanyak 42 karyawan.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019, p. 127) menyatakan bahwa :

"Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik yang serupa dengan populasi secara keseluruhan."

Menurut (Sugiyono, 2018, p. 133) menyatakan bahwa :

“Sampling jenuh adalah jenis sampel di mana penambahan lebih banyak unit sampel tidak akan mempengaruhi representasi atau nilai informasi yang telah diperoleh sebelumnya."

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang di ambil sama dengan jumlah populasi atau menggunakan sampling jenuh, sebanyak 42 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang relevan dan valid dalam penelitian, sehingga dapat memberikan solusi yang akurat dan dapat dipercaya terhadap masalah yang diteliti, serta memungkinkan generalisasi yang objektif. Berikut adalah beberapa teknik yang digunakan dalam pengumpulan data:

1. Observasi

Observasi yaitu teknik penelitian dengan cara mewujudkan penelitian secara *direct* pada objek penelitian yang ditunjukkan agar mendapat data

primer secara langsung dari responden yang nantinya akan digunakan sebagai sampel.

Menurut Sutrisno Hadi dalam buku (Sugiyono, 2018, p. 203) menyatakan bahwa :

"Observasi adalah sebuah proses yang kompleks, terdiri dari serangkaian proses biologis dan psikologis. Dua proses yang sangat penting dalam observasi adalah proses pengamatan dan ingatan."

2. Wawancara

Wawancara adalah metode penelitian yang melibatkan komunikasi langsung antara peneliti dan responden yang merupakan sampel penelitian, dalam konteks ini adalah karyawan tetap PT. Transformasi Security.

Menurut Berger dalam jurnal (Zeky Ricardo et al., 2022, p. 228) menyatakan bahwa :

“Wawancara adalah bentuk interaksi antara peneliti, yang ingin memperoleh informasi, dengan informan, yang dianggap memiliki pengetahuan yang relevan tentang suatu objek yang sedang diteliti”.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan secara tertulis kepada responden dengan tujuan memperoleh informasi yang relevan terkait variabel yang akan diteliti.

Menurut (Sugiyono, 2018, p. 199) menyatakan bahwa :

“Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penyerahan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah informasi ilmiah yang memberikan dukungan kepada peneliti lain dalam melaksanakan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Hal ini penting karena peneliti akan mencari tahu langkah-langkah yang perlu diikuti untuk menguji variabel yang dibangun berdasarkan konsep yang sama. Dengan demikian, peneliti dapat menentukan apakah prosedur yang digunakan perlu diubah atau tidak. Variabel penelitian dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel ini juga dikenal sebagai variabel stimulus atau variabel independen. Variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen akan disimbolkan dengan huruf (X) dan terdiri dari motivasi, lingkungan kerja, serta kepuasan.

2. Variabel Dependen

Variabel ini juga dikenal sebagai variabel output atau variabel dependen. Variabel dependen adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh

variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen akan disimbolkan dengan huruf (Y), yaitu kinerja karyawan.

Tabel III.2

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	1. Fisiologis	1. Penghasilan/gaji. 2. Insentif.	<i>Ordinal</i>
	2. Keselamatan dan rasa aman	3. Standar keselamatan kerja. 4. Pekerjaan diawasi oleh atasan.	
	3. Sosial	5. Rekan Kerja. 6. Sifat kekeluargaan.	
	4. Penghargaan	7. Pujian dari pimpinan. 8. Perasaan dihargai.	
	5. Aktualisasi diri	9. Pengembangan diri 10. Melatih untuk menjadi terbaik.	
Sumber : (Busro, 2018, p. 56) "Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia"			
Lingkungan Kerja (X2)	1. Lingkungan fisik	1. Letak peralatan kerja. 2. Prosedur kerja. 3. Tekanan pada pekerjaan.	<i>Ordinal</i>
	2. Lingkungan non fisik	4. Suhu udara. 5. Penerangan. 6. Kebersihan. 7. Tingkat privasi. 8. Hubungan antar karyawan. 9. Hubungan dengan pimpinan. 10. Kondisi peralatan kerja.	
Sumber : (Silitonga, 2020, p. 55) "Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, Dan Lingkungan Kerja"			
Kepuasan (X3)	1. Pekerjaan itu sendiri	1. Kemampuan menyesuaikan diri dengan pekerjaan. 2. Tanggung jawab. 3. Kesempatan belajar.	<i>Ordinal</i>
	2. Gaji	4. Kesesuaian gaji dengan	

		pekerjaan.	
	3. Supervisi	5. Atasan membantu dan menasehati karyawan. 6. Pengawasan yang dilakukan atasan.	
	4. Rekan Kerja	7. Kerja sama dalam tim. 8. Saling membantu. 9. Apresiasi. 10. Menyenangi pekerjaannya.	
Sumber : (Indrasari, 2017) “Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”			
Kinerja Karyawan (Y)	1. Indikator Kinerja	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Keandalan. 4. Sikap.	<i>Ordinal</i>
	2. Faktor-Faktor Kinerja	5. Kompetensi karyawan. 6. Perilaku kerja karyawan.	
	3. Sistem Penilaian Kinerja	7. Ketepatan tugas. 8. Standar perusahaan. 9. Antusias dalam bekerja. 10. Inisiatif dalam bekerja.	
Sumber : (Sivanissa et al., 2022) & (Pramularso & Spancer, 2018)			

G. Teknik Analisis Data

Analisis data melibatkan proses perencanaan dan pengolahan data yang telah dikumpulkan dalam penelitian untuk memberikan interpretasi yang relevan. Aktivitas analisis data mencakup klasifikasi data, pengelompokan data berdasarkan variabel dari setiap responden, dan penyajian data setelah dilakukan perhitungan. Tujuan dari analisis data adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang telah diajukan. Berikut ini adalah beberapa metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Uji Data Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiono dalam jurnal (Zahra, Ratika & Rina, 2018, p. 49)

menyatakan bahwa :

“Uji Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti”.

Uji Validitas diambil berdasarkan data yang di dapat dari hasil kuesioner. Uji ini digunakan untuk mengevaluasi keabsahan suatu pernyataan atau pertanyaan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian mereka. Suatu pernyataan atau pertanyaan dikategorikan valid jika R hitung > R tabel.

Dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N : Jumlah responden

$\sum X$: jumlah skor butir soal

$\sum Y$: jumlah skor total soal

$\sum X^2$: jumlah skor kuadrat butir soal

$\sum Y^2$: jumlah skor total kuadrat butir soal

b. Uji Reabilitas

Menurut (Supriyadi et al., 2017, p. 78) menyatakan bahwa :

“Uji Reabilitas adalah uji untuk mengukur konsistensi konstruksi atau variabel penerlitian, dan dalam kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Alpha > 0,50. Dalam uji ini, biasanya digunakan tingkat signifikansi data antara 0,5-0,7. Namun, data dianggap reliabel jika nilai signifikansinya > 0,06. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil pengukuran yang konsisten dan memiliki stabilitas hasil pengukuran, sehingga dapat dipercaya dalam kebenarannya.

Rumus :

$$r_{tt} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\left[\sum \delta_b^2 \right]}{\left[\sum \delta_t^2 \right]} \right]$$

Keterangan

r_{tt} : koefisien reabilitas instrument (total tes).

K : banyaknya butir pertanyaan yang sah.

$\sum \delta_b^2$: jumlah varian butir.

$\sum \delta_t^2$: jumlah skor total perhitungan uji reabilitas skala diterima, jika hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel} 5\%$

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut (Widiyanto dan Pujiarti, 2022, 7) menyatakan bahwa :

“This test is conducted to analyze the regression equation, both independent variable and dependent variable or both variables, whether normally distributed or not, using the P. Plot graph. Normal distribution or close to normal is a good regression model”.

“Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis persamaan regresi baik variabel bebas maupun variabel terikat atau kedua variabel baik berdistribusi normal maupun tidak dengan menggunakan grafik P. Plot. Distribusi normal atau mendekati normal merupakan model regresi yang baik”.

Uji t dan uji F dalam mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah suatu set data memiliki distribusi yang acak dengan variabel acak. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas. Uji Kolmogorov-Smirnov membandingkan distribusi data yang akan diuji dengan distribusi normal standar. Jika nilai p dari uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,5, berarti tidak ada perbedaan signifikan antara data dan distribusi normal. Namun, jika nilai kurang dari 0,5, maka terdapat perbedaan signifikan antara data dan distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Umar dalam jurnal (Pratiwi & Lubis, 2021, p. 126) menyatakan bahwa :

“Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui jika pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika terdapat korelasi maka terdapat masalah multi kolinearitas yang harus diatasi”.

Menurut (Setiawati, 2021, p. 5) dalam jurnalnya

menyatakan bahwa :

“Uji multikolinieritas dilihat dari nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) serta besaran korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dikatakan dapat dikatakan bebas multikolinieritas jika mempunyai nilai VIF tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka tolerance tidak kurang dari 0,10”.

Hipotesis yang digunakan adalah :

- a. H_0 : $VIF > 10$, terdapat multikolinieritas
- b. H_1 : $VIF < 10$, tidak terdapat multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam jurnal (Baiti, Nur et al., 2020, p. 78)

menyatakan bahwa :

“Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengukur apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara lain prediksi variabel terikat *Standardized predicted value* dengan *studentized residual*. Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik seperti titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas”.

Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas,

yakni :

- a. Jika nilai signifikan $> \alpha = 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Jika nilai signifikan $< \alpha = 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Model

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut (Sudrajat & Suwaji, 2018, p. 55) menyatakan bahwa :

"Analisis regresi linear sederhana adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hubungan linier antara satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y)."

Analisis regresi linear sederhana biasanya dilakukan dengan menggunakan data yang memiliki skala interval. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah positif atau negatif, serta untuk memperkirakan nilai variabel terikat ketika variabel bebas mengalami perubahan. Rumus yang digunakan dalam analisis ini adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan.

X : Variabel Bebas.

a : Konstanta (nilai Y apabila $X = 0$).

b : Koefisien regrasi (nilai peningkatan ataupun penurunan).

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Imam Gozali dalam jurnal (Pratiwi & Lubis, 2021, p. 126)

menyatakan bahwa :

"Analisis regresi digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara dua atau lebih variabel, serta untuk menentukan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen."

Persamaan analisis linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (nilai yang diprediksikan).

X_1, X_2 : Variabel independen.

a : Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$).

B : Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan).

c. Uji Korelasi Berganda

Uji ini digunakan untuk mengevaluasi pengaruh atau tidak antara motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan dengan rumus:

$$r = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Motivasi

X_2 : Lingkungan Kerja.

X_3 : Kepuasan.

Dan jika:

$R = 0$ artinya tidak ada hubungan antara tiga variabel.

$R = 1$ artinya hubungan positif atau berhubungan kuat.

$R = -1$ artinya hubungan negatif atau berhubungan lemah.

d. Uji Koefisien Determinasi

Kita dapat mengetahui sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan melihat nilai koefisien determinasi r^2 . Hasil uji koefisien determinasi ditentukan dari nilai AdjustedR2. Nilai AdjustedR2 adalah 0 sampai 1. Apabila nilai AdjustedR2 sama dengan 0 maka yang bisa digunakan adalah nilai R2 (Louisa & Widiyanto, 2023) adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Koefisien determinasi.

r^2 : Koefisien korelasi.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji secara Parsial)

Menurut Ghozali dalam jurnal (Inggriani & Janamarta, 2019, p. 6) menyatakan bahwa :

“Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

Dalam uji ini membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hitung} dengan menggunakan rumus yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r : Nilai korelasi parsial.

r^2 : Nilai koefisien determinasi.

n : Jumlah sampel.

t : t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}

Dan jika:

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan dan H_0 ditolak.
2. Sedangkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan dan H_0 diterima.

b. Uji F (Uji secara Simultan)

Menurut Ghozali dalam jurnal (Inggriani & Janamarta, 2019, p. 6)

menyatakan bahwa :

“Uji F digunakan untuk menguji hipotesis bahwa b_1 , b_2 , dan b_3 secara simultan sama dengan nol”.

Dengan menggunakan rumus yaitu:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

F_h : F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} .

R : Koefisien korelasi ganda.

k : Jumlah variabel independent.

n : Jumlah anggota sampel.

Dan jika:

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka H_0 ditolak.
2. Sedangkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka H_0 diterima.