

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi skala besar maupun skala kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan, peran sumber daya manusia menjadi sangat penting. Suatu instansi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin di capai, sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya.

Oleh karena itu SDM harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan tingkat efektivitas dan tingkat efisiensi dalam organisasi. Aktivitas yang sering dijumpai dalam SDM adalah merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi didalam organisasi serta semua aktivitas yang dilakukan dalam SDM tidak bertentangan dengan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang bertentangan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi pegawai. Berdasarkan pengamatan dan wawancara terhadap beberapa pegawai didapat informasi bahwa lingkungan kerja memegang peranan dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan, misalnya seperti halaman tempat parkir kendaraan yang masih kurang layak karena tidak dapat menampung kapasitas kendaraan bermotor, ditambah lagi dengan ruangan kerja kantor yang terlihat kecil dan sempit sehingga pegawai merasa kurang nyaman dengan ukuran kantornya, begitu pula dengan kebersihan kantor yang masih kurang baik sehingga hal ini dapat menyebabkan kinerja yang kurang baik pula. Hasil penelitian Heny Sidanti (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPRD Kabupaten Madiun.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Menurut Dessler (2010:514) kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata

dengan standar kerja yang diterapkan. Karena organisasi atau perusahaan pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia didalam organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kinerja yang tinggi sangat diharapkan bagi setiap organisasi karena kinerja merupakan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang diharapkan dengan kaitanya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Kinerja setiap pegawai berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya, dikarenakan kinerja seorang pegawai bersifat individual. Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Kinerja juga merupakan suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Sikap loyalitas pegawai dalam perusahaan diperlukan agar pegawai dapat untuk kepentingan bersama anggota perusahaan tersebut yang pada akhirnya dapat memengaruhi pegawai untuk memilih bekerja lembur, kerja pada akhir pekan dan pindah ke lokasi lainnya untuk loyal pada pekerjaannya (Robbin dan Coulter,2016)

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah loyalitas kerja. Loyalitas adalah sikap/perasaan kesetiaan pada seseorang grup yang dirasakan sebagai kewajiban rasa cinta, Drever (2006). Menurut Agustin (2010) loyalitas kerja

merupakan ”tekat dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab”. Pegawai yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan pegawai-pegawai yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan dimasa mendatang. Banyak faktor yang menjadikan seorang pegawai menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, kompensasi atau intensif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, serta hubungan dengan pegawai lainnya. Loyalita pegawai di Puskesmas Binjai Serbangan dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang masih kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, hal ini dapat dilihat dari perilaku pegawai pada jam-jam kerja yang telah ditetapkan, kurangnya yang diberikan atasan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tanggung jawab, serta kurangnya bimbingan yang dilakukan terhadap loyalitas atau kesetiaan pegawai. Masih ada sebagian pegawai yang bekerja jika diperintahkan dan Pradana (2015) menunjukkan bahwa loyalitas kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas untuk membahas masalah lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai, maka merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan memilih judul skripsi **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS BINJAI SERBANGAN”**.

1.2 Identifikasi Masalah

- a. Loyalitas kerja yang dimiliki pegawai cenderung masih rendah dan ada pegawai yang masih kurang bertanggung jawab.
- b. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengakibatkan pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja pegawai juga akan menurun.
- c. Kinerja pegawai belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh puskesmas.
- d. Kinerja pegawai belum optimal.
- e. Pengetahuan dan keterampilan pegawai belum sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga menyebabkan sering terjadi keluhan terhadap hasil kerja pegawai.
- f. Ketik mampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sering menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai yang bersangkutan dilimpahkan kepada pegawai bagian lain yang dipandang oleh mampu.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memudahkan dalam merumuskan batasan masalah dan menghindari ketidaksesuaian pada pembahasan berikutnya, maka masalah hanya dibatasi pada karyawan tetap. Selain itu penelitian ini hanya membahas beberapa faktor dan kepuasan kerja yaitu loyalitas dan lingkungan kerja.

1.4 Rumusan Masalah

- a. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Binjai Serbangan.

- b. Apakah loyalitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Binjai Serbangan.
- c. Apakah lingkungan kerja dan loyalitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Binjai Serbangan.

1.5 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Binjai Serbangan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Binjai Serbangan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Binjai Serbangan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, baik manfaat secara praktis maupun teoriti.

1. Manfaat penelitian secara praktis

a. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan bagi penulis tentang pentingnya lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi pembaca

Dari hasil penelitian diharapkan menambah bahan bacaan mengenai masalah manajemen sumber daya manusia khususnya, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai dan diharapkan dapat digunakan untuk perbandingan penelitian selanjutnya.

c. Bagi peneliti

Sebagai bahan perbandingan dan referensi bagi penulis lain yang akan melakukan penelitian yang sama.

2. Manfaat penelitian secara teoritis

Selain manfaat praktis yang dikemukakan diatas, penelitian ini juga memiliki manfaat teoritis yaitu untuk memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian lain yang sejenis dalam rangka meningkatkan kemampuan memecahkan masalah dalam pelaksanaan penelitian

BAB II

LANDASAN TEORETIS

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam setiap organisasi maupun instansi selalu berusaha menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan, begitu juga dengan faktor-faktor yang ada diluar perusahaan atau disekitar lingkungan kerja.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, lingkungan dalam arti Hubungan Kemasyarakatan adalah dalam sekitarnya termasuk orang-orang dalam hidup pergaulan yang mempengaruhi manusia sebagai anggota masyarakat dan kebudayaannya.

Sedarmayanti (2009: 21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Malik (2016:164) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Rahman (2017:46) Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja.

Sudaryo (2018:47) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Sedangkan menurut Budi . Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Setelah mengetahui pendapat-pendapat tersebut diatas maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan dimana seseorang bekerja yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) maupun lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut sedarmayanti (2011:260), menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik

yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.

Faktor-faktor lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Warna, merupakan faktor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi jika mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainya maka kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- b. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa aman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya kebersihan ditempat mereka. Kebersihan lingkungan bukan hanya kebersihan ditempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu, misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasas yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus disini.
- c. Penerangan. Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan dengan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

- d. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawaiterjamin. Selain ventilasinya, kontruksi gedung dapat berpengaruh pula pada gedung yang mempunyai plafon rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah pegawai yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.
- e. Jaminan keamanan. Keamanan akan keselamatan itu pada termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga kontruksi gedung tempat bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang mendorong pegawai dalam bekerja.
- f. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan maka konsentrasi dalam akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian dan juga menimbulkan kebosanan para pegawai
- g. Tata ruang merupakan penataan yang ada didalam ruangan kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Menurut Asriel (2016:186) beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja adalah: warna, cahaya, udara, dan suara.

Dalam uraian diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik), lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik).

2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015:108) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur didalam ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu pasas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak

Ruang gerak yang diperlukan adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari dan sebagainya.

f. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat memberi rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankanya.

2.2 Loyalitas Kerja

2.2.1 Pengertian Loyalitas

Dalam melaksanakan kegiatan kerja pegawai tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerja yang dilakukan. Loyalitas adalah kualitas kesetiaan atau kepatuhan seseorang pada orang lain atau sesuatu (misalnya organisasi) yang ditunjukkan melalui sikap dan tindakan orang tersebut untuk dapat menimbulkan rasa loyalitas tenaga kerja para pemimpin perusahaan mengesahkan agar para tenaga kerja merasa senasip dengan perusahaan. Salah satu cara untuk menimbulkan perasaan loyal para pegawai terhadap perusahaan adalah dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk membeli salah perusahaan. Cara lain dengan memberi gaji yang cukup. Loyalitas menurut Rasimin (dalam Dewi,2016) menjelaskn bahwa loyalitas adalah sebuah pengamdian,kepercayaan dan juga kesetiaan yang diberikan individu atau sebuah perusahaan atau organisasi, dengan penuh tanggung jawab selalu berperilaku baik.

Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasai. Menurut Hasibuan (2010:95), bahwa loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyaan menjaga dan membela

organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Sedangkan menurut Saydam (2007) loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah kesediaan karyawan untuk mengarahkan seluruh tenaga untuk perusahaan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, melaksanakan tugas untuk perusahaan dengan tanggung jawab serta jujur dan menjaga rahasia perusahaan.

2.2.2 Indikator Loyalitas Kerja

Loyalitas memiliki beberapa indikator menurut Saydam (2007:485) yaitu:

1. Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seseorang pegawai untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan menaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik. Tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

3. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

4. Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau keselarasan antara perbuatan dengan kenyataan.

2.2.3 Ciri-ciri Loylitas Karyawan

Penjabaran sikap setia kepada perusahaan menurut Poerwopoespito (2018) antara lain adalah:

a. Kejujuran

perusahaan, ketidak jujuran diperusahaan akan merugikan banyak orang, bukan hanya perusahaan, tetapi pemilik, direksi, karyawan, keluarga karyawan, masyarakat, supplier dan yang lainnya pada akhirnya negarapun dirugikan.

b. Mempunyai rasa memiliki perusahaan

Memberikan pengertian agar karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan adalah dengan memahami bahwa perusahaan adalah tubuh imajiner, dimana seluruh pribadi yang terlibat didalamnya merupakan anggota-anggotanya.

c. Mengerti kesulitan perusahaan

Memahami bahwa yang terbaik untuk perusahaan pada hakikatnya terbaik untuk karyawan. Dan yang terbaik untuk karyawan belum tentu terbaik untuk perusahaan. Tindakan yang bijak yang dilakukan oleh karyawan dalam memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah dengan saling bahu-membahu untuk membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkannya dan segera pindah ke perusahaan yang lain.

d. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan

Hal ini sepertinya sulit dilakukan sebab mengerjakan dalam job description saja sulit apalagi mengerjakan yang lainnya. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan merupakan konsep yang hebat dan dalam jangka panjang memberikan keuntungan yang besar pada individu karyawan itu sendiri. Perusahaan bisa saja bangkrut tetapi manusia yang berkualitas dan kompetitif tidak mungkin bangkrut.

e. Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan

Suasana yang tidak kondusif sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang paling menentukan sarana dalam perusahaan adalah pimpinanya. Semakin tinggi jabatan pemimpin tersebut semakin berpengaruh dalam menciptakan suasana di perusahaan karena merekalah yang mempunyai kekuasaan dan wewenang yang lebih.

f. Menyimpan rahasia perusahaan

Rahasia perusahaan adalah segala data atau informasi dari perusahaan yang digunakan oleh pihak lain, terutama kompetitor untuk perusahaan.

g. Menjaga dan meninggikan citra perusahaan

Kewajiban setiap karyawan menjaga citra positif perusahaan, logikannya jika citra perusahaan positif maka citra setiap pribadi karyawan yang ada didalamnya juga ikut terlihat positif.

h. Hemat

Hemat berarti mengeluarkan uang atau potensi tetap sesuai dengan kebutuhan.

i. Tidak apriori terhadap perubahan

Perubahan pada hakikatnya adalah sebuah hukum alam. Perubahan tidak dapat dilawan dan tidak ada pilihan kecuali tetap ikut dalam perubahan. Karena melawan perubahan dengan selalu membuat tolak ukur pada kejaan dan keberhasilan masa lampau sama dengan melawan hukum alam.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Karyawan yang merasa puas memiliki loyalitas yang sangat tinggi terhadap organisasi. Rendahnya kepuasan kerja ini mendorong karyawan untuk tidak komit terhadap organisasi, sehingga merugikan organisasi, sehingga merugikan organisasi itu sendiri seperti menurunnya prestasi kerja, menurunnya tingkat disiplin.

Faktor-faktor pembentuk loyalitas organisasional akan berbeda bagi karyawan yang baru bekerja, setelah menjalani masa kerja yang cukup lama, serta bagi karyawan yang bekerja dalam tahapan yang lama menganggap perusahaan atau organisasi tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya.

Menurut Jusuf (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah faktor rasional, faktor emosional dan faktor kepribadian.

- a. Faktor rasional yaitu menyangkut hal-hal yang dijelaskan secara logis, seperti gaji, bonus, pengembangan karir. Pengembangan karir adalah proses pada saat karyawan mengalami kemajuan melalui serangkaian tingkatan-tingkatan yang mana masing-masing tingkatan dikarakteristikan dengan sejumlah perbedaan yaitu jenis tugas yang

semangkin berkembang, aktivitas yang berbeda dan hubungan yang berbeda, fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga untuk karyawan.

- b. Faktor emosional yaitu menyangkut perasaan atau deskripsi diri seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkarisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
- c. Faktor kepribadiannya yaitu karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014:9), mengemukakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006:378), adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mangkuprawira (2012:21), kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab

masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan kinerja karyawan menurut Faustino Cardoso Gomes dalam Mangkunegara (2013:9) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai: Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan aktivitas.

2.3.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2002:68), adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Menari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:6) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

- a. Kualitas kerja

Kualitas kerja seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab dalam pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dikategorikan dalam dua kategori yaitu, yakni:

a. Penilaian kinerja yang bersifat evaluative (*evaluation*), memiliki hasil sebagai berikut:

- 1) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
- 2) Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing secision*.
- 3) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

b. Penilaian kinerja yang bersifat membangun (*development*) memiliki hasil sebagai berikut:

- 1) Organisasi dapat mendeteksi prestasi riil yang dicapai karyawan.
- 2) Organisasi dapat mengidentifikasi kelemahan-kelemahan karyawan yang menghambat kinerja.
- 3) Organisasi dapat mengidentifikasi prestasi-prestasi yang dikembangkan demi tercapainya tujuan organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh para peneliti dapat dilihat seperti pada tabel berikut.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

Nama, Tahun Penelitian dan Judul Penelitian	Variabel penelitian	Teknik Analisis	Hasil penelitian
Hany Sidanti (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Madiun	Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai	Analisis linier Berganda	Hasil penelitian Menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Rizky Pradana (2015). Analisis pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada bank Indonesia Kota Semarang)	Kepuasan kerja, loyalitas kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Analisis linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Anika Riana (2019). Pengaruh Kompensasi Dan lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Arpeni Pratama Ocean Line Medan	Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Loyalitas pegawai	Analisis linier Berganda	Hasil penelitian Menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

Nama, Tahun Penelitian Dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil penelitian
Agung Rianto, Moh Umum, Rifqi Khairul (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. Columbus Sarana Mandiri Unit Bisnis Solo.	Kompensasi, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan dan Kepuasan kerja	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan.
Sonia Eka Putri (2018). Pengaruh Lingkungan kerja dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening studi Kasus pada PT. Telkom Witel Yogyakarta	Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja	Analisis SEM (Structural Equation Modeling)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Hartanti Nugrahaningsih, Julaela (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja	Analisis deskriptif, uji kelayakan data (uji validitas dan reliabilitas) dan uji hipotesis (uji t dan uji f)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Sumber : Henny Sidanti (2015), Rizky Pradana (2015) Anika Riyana (2019), Agung Riyanto, Moh Umum, Rifqi Khoirul (2018), Sonia Eka Putri (2018), Hartanti Nugrahaningsih, Julaela (2017).
Diolah oleh peneliti (2023)

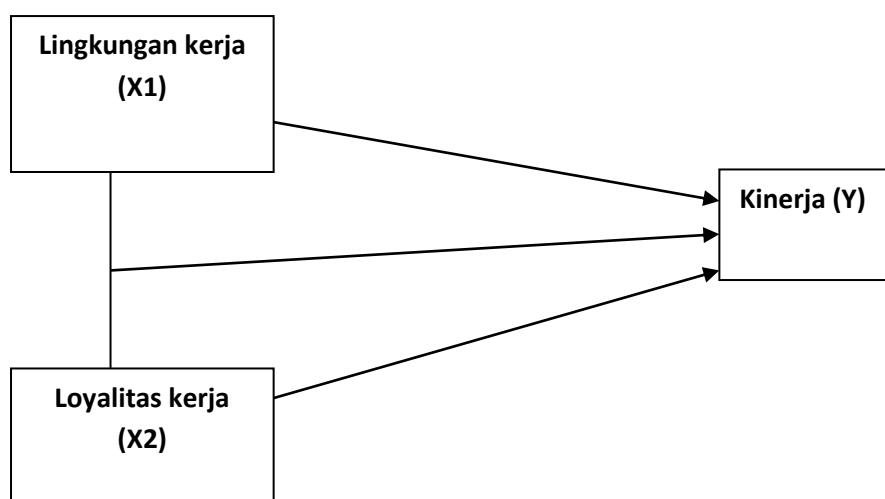
2.5 karangka Konseptual

Karangka konseptual sama dengan karangka bangun dari peneitian yang akan dilakukan. Hubungan yang terjadi diantara variabel, baik variabel yang terkait maupun variabel yang tidak terkait akan tampak pada karangka konseptual ini.

Keterangan :

1. Variabel independen (Bebas), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2).
2. Variabel dependen (Terikat), yaitu variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Kerangka konseptual dari penelitian ini, dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Pembuatan hipotesis dalam penelitian ini merupakan bahan pertimbangan dan masukan bagi peneliti untuk mempermudah membuat jawaban sementara serta asumsi-asumsi yang akan berkembang. Berdasarkan uraian diatas, maka untuk

keperluan penelitian dibuatlah suatu hipotesis, hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Binjai Serbangan.
- b. Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Binjai Serbangan.
- c. Lingkungan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Binjai Serbangan.