

SKRIPSI

**PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGELOLA
MALL DAYA GRAND SQUARE MAKASSAR
(PT MAKASSAR REZKY CEMERLANG)**

FADHILLAH AHYAR DINI S



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**



SKRIPSI

PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGELOLA MALL DAYA GRAND SQUARE MAKASSAR (PT MAKASSAR REZKY CEMERLANG)

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

FADHILLAH AHYAR DINI S
A21115307



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**



SKRIPSI

PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGELOLA MALL DAYA GRAND SQUARE MAKASSAR (PT MAKASSAR REZKY CEMERLANG)

disusun dan diajukan oleh

FADHILLAH AHYAR DINI S
A21115307

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 27 November 2019

Pembimbing I



Dr. Muh. Yunus Amar, SE., MT
NIP.19620430 198810 1 001

Pembimbing II



Insany Fitri Nurqamar, SE., MM
NIP.19881205 201504 2 002

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggraecce Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D
NIP. 196204051987022001



SKRIPSI



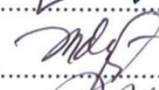


PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGELOLA MALL DAYA GRAND SQUARE MAKASSAR (PT MAKASSAR REZKY CEMERLANG)

disusun dan diajukan oleh

FADHILLAH AHYAR DINI S
A21115307

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **9 Januari 2020** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Mengetahui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda tangan
1.	Dr. Muh. Yunus Amar, SE., MT	Ketua	1. 
2.	Insany Fitri Nurqamar, SE., MM	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE., M.Si	Anggota	3. 
4.	Dr. Muhammad Ismail, SE., M.Si	Anggota	4. 
5.	Dra. Hj. Andi Reni, M.Si., Ph.D	Anggota	5. 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggraecce Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D
NIP. 196204051987022001



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fadhillah Ahyar Dini S
NIM : A21115307
Jurusan/Program Studi : Manajemen / Strata Satu (S1)

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGELOLA MALL DAYA GRAND SQUARE MAKASSAR (PT MAKASSAR REZKY CEMERLANG)

adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 9 Januari 2020

Yang membuat pernyataan,



Fadhillah Ahyar Dini S



PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini ditulis sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dalam menyelesaikan jenjang pendidikan S1 pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Selanjutnya, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan yang berasal dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Orang tua tercinta, Bapak Suardi dan Ibu Mutmainnah. Terima kasih atas restu dan do'a yang telah dipanjatkan dalam setiap sujud untuk kesuksesan dan keberhasilan setiap jengkal proses perjalanan hidup anaknya ini.
2. Adik-adik ku tersayang, Fitri Amanah dan Muhammad Fachri Maulana. Saudara sekaligus menjadi teman serta musuh di dalam rumah, yang saya tahu selalu mendoakan keberhasilan kakaknya. semoga kita selalu dirundung oleh ilmu-ilmu dan pengetahuan yang kelak berguna bagi keluarga serta orang lain.
3. Prof. Dr. Dwia Aries Tina Palabuhu, MA selaku rektor Universitas Hasanuddin.
4. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin beserta jajarannya.
5. Ibu Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D dan Bapak Andi Aswan, SE, A., DBA sebagai Ketua dan Sekertaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.



6. Ibu Dr. Fauziah Umar, SE., MS selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan nasehat dan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Bapak Dr. Muh. Yunus Amar, SE., MT selaku dosen pembimbing I dan Ibu Insany Fitri Nurqamar, SE., MM selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia memberikan bantuan dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan nasihat dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Pengelola Mall Daya Grand Square yang telah memberikan izin melakukan penelitian serta bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Ibu Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE., M.Si, Bapak Dr. Muhammad Ismail, SE., M.Si, Ibu Dra. Hj. Andi Reni, M.Si., Ph.D selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan masukannya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin sebagai pengajar yang telah membekali ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama perkuliahan.
11. Tim sekretariat akademik Departemen Manajemen Pak Tamsir, Pak Asmari, Pak Dandu dan sekretariat akademik FEB-UH Pak Bur yang selalu energik dan sabar, Bapak Safar, Ibu Sahari Bulan, dan sekretariat kemahasiswaan FEB-UH Bapak Masse serta pegawai-pegawai lainnya di FEB-UH yang sangat membantu proses administrasi selama proses perkuliahan dan administrasi ujian skripsi.
12. Ibu Susi dan Pak Yusuf sebagai pegawai *E-library* FEB-UH terima kasih atas atas bantuan referensi dalam pedoman selama penulis perkuliahan maupun dalam pedoman penyusunan skripsi.



13. Teman-temanku di bangku perkuliahan, terkhusus Manajemen angkatan 2015 (Fratello 2015) yang telah banyak berbagi apapun mulai dari ilmunya, canda dan tawanya. Walaupun lebih banyak yang telah duluan menyelesaikan studinya, terima kasih pernah kebersamai. Semoga hubungan silaturahmi kita selalu terjaga.
14. Teman-teman SMA ku (ipssatu SMA Negeri 21 Makassar angkatan 2014), Dalvin, Dahmat, Novi, Mimin, Ainun, Andika, Vida, Windah, Anye, Reski, dan semuanya yang masih sering berkumpul menyempatkan waktunya. Terima kasih karena candaan kalian tidak pernah berubah sejak SMA dan selalu menjadi penghibur diantara lelahnya menjadi mahasiswa.
15. Teman geng, teman jalan, teman berbagi cerita sedari SMA Hastuti Asis, Sri Natalia, Widya Nurul, Muhammad Darwis, dan Indra Mardika yang selalu mendengarkan keluh kesahku, dengan segala kebacotannya yang selalu menegur untuk penulis segera menyelesaikan kuliah.
16. Keluarga Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (KEMA FEB-UH) Unniversitas Hasanuddin.
17. Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMMAJ FEB-UH) yang selalu menjadi rumah dan tempat banyak belajar untuk penulis belajar berorganisasi, dan belajar meruntuhkan ego.
18. ENIGMA 2015, yang sama-sama berproses dari awal pengaderan, menjadi panitia, menjadi pengurus di lembaga mahasiswa FEB-UH. Apresiasi untuk kita semua. Semoga kita bisa menjadi manusia sepantasnya manusia.
19. Teman seperjuangan dalam penyusunan skripsi, Reski Yani, Kesmen, Rida, Rahmat, Abon, Henri, Ifan, Nadifa, Nurul Anamta, sobat-sobat Kara yang selalu santuy tapi progresif dalam mengerjakan skripsinya.



20. Teman-teman Real Power Rangers: Meli, Kesmen, Ays, Caca, Titi, Ulfi, Nina, Nurul, Widi, Nadifa, Fitri yang telah menjadi teman yang baik selama berkuliah. Terima kasih atas kebersamaannya.
21. Teman-teman KKN Tematik Pulau Sebatik Gel. 99 yang sangat keren dan tangguh. Terkhusus anak Sebatik Tengah: Nunu, Iin, Ica, Izza, Amir, Anami, Dhena, Fitri, Zuhud, Kanda Larantuka, Irwandi, Husni, Pako, Appi, Abet, Cida, Rahmat, Ochi, Evi, Ade, Tegar. Kenangan di perbatasan negeri selalu menjadi cerita menyenangkan yang tidak bisa terlupakan. Terima kasih untuk orang-orang baik seperti kalian.
22. Teman masa kecil/teman kompleks sekaligus teman pengajian penulis: Fidyah, Fania, Ira, Kholis, Bily, Ayu, Ainun, Dita, Opi, dll yang selalu mengingatkan penulis tentang kebaikan-kebaikan.
23. Anggota MAPERWA FEB-UH 2018-2019 terima kasih atas kerja sama yang pernah dilalui bersama.
24. Keluarga besar OLH MAHESA dengan orang-orangnya yang seru. Terima kasih telah menerima penulis sebagai bagian dari isi rumahnya, maaf karena penulis belum banyak memberikan kontribusi.
25. Rumah Baca Philosophia, toko buku Dialektika dan Berdikari yang menjadi tempat penulis untuk mencari referensi baik dalam penyusunan skripsi maupun bacaan-bacaan lain penambah wawasan.
26. Kara cafe, yang menjadi ruang untuk penulis banyak menghabiskan waktu untuk menyusun skripsi di sana. Terima kasih untuk es coklat dan untuk orang-orang yang senang berdiskusi di sana bersama penulis.
27. Musisi-musisi keren: Iga Masadi dari Barasuara, Baskara dari Feast dan dia, Cholil dari Efek Rumah Kaca, Farid Stevy dari FSTVLST, Tashora, dan semua musisi keren yang telah menciptakan lagu untuk kemanusiaan



dan perjuangannya. Karena lagu-lagu itu menemani penulis selama penyusunan skripsi.

28. Untuk orang-orang yang pernah datang lalu pergi, terima kasih karena dengan itu penulis mempunyai motivasi lebih dalam setiap proses menjalani hidup termasuk menyelesaikan skripsi ini. Kalian adalah orang baik.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tentunya masih jauh dari kesempurnaan sebagai sebuah karya ilmiah. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun akan sangat berguna untuk lebih menyempurnakan skripsi ini.

Makassar, Januari 2020

Fadhillah Ahyar Dini S



ABSTRAK

PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGELOLA MALL DAYA GRAND SQUARE MAKASSAR (PT MAKASSAR REZKY CEMERLANG)

THE EFFECT OF SELF-ACTUALIZATION AND WORKING ENVIRONMENT TO THE EMPLOYEE PERFORMANCES AT DAYA GRAND SQUARE MALL MAKASSAR (PT MAKASSAR REZKY CEMERLANG)

Fadhillah Ahyar Dini S
Muh. Yunus Amar
Insany Fitri Nurqamar

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pengelola Mall Daya Grand Square Makassar (PT Makassar Rezky Cemerlang). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner kemudian diolah menggunakan analisis regresi berganda. Sampel penelitian ini adalah karyawan pengelola Mall Daya Grand Square Makassar yang berjumlah 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengelola Mall Daya Grand Square dengan nilai signifikansi sebesar ($0,041 < 0,05$). Sementara variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar ($0,009 < 0,05$). Lalu kebutuhan aktualisasi diri dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$).

Kata kunci: aktualisasi diri, kinerja karyawan, lingkungan kerja

The aim of this research is to analyze the effect of self-actualization need and working environment to the employee performances at Daya Grand Square Mall Makassar. The data used in this study are primary data obtained from the questionnaire then processed using multiple regression analysis. The research sample was employees of Daya Grand Square Mall Makassar as many as 40 respondents. The results showed that the self-actualization variable had a positive and significant effect to the employee performances at Daya Grand Square Mall Makassar with a significance value of ($0,041 < 0,05$). While working environment had a positive and significant effect to the employee performances with a significance value of ($0,009 < 0,05$). Then the self-actualization need and working environment had a joint effect on employee performances with a significance value of ($0,000 < 0,05$).

Keywords: self-actualization, employee performance, working environment,



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Teoritis	7
1.4.2 Kegunaan Praktis	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II Tinjauan Pustaka	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.2 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow	10
2.1.2 Aktualisasi Diri	11
2.1.2.1 Pengertian Aktualisasi Diri	11
2.1.2.2 Indikator Aktualisasi Diri	12
2.1.2.3 Persiapan Aktualisasi Diri	13



2.1.3	Lingkungan Kerja	14
2.1.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja	14
2.1.3.2	Indikator Lingkungan Kerja	15
2.1.3.3	Manfaat Lingkungan Kerja	18
2.1.4	Kinerja Karyawan	19
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.1.4.2	Indikator Kinerja Karyawan	20
2.1.4.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	21
2.2	Penelitian Terdahulu	22
2.3	Kerangka Pikir	30
2.4	Hipotesis Penelitian	30

BAB III Metodologi Penelitian 31

3.1	Rancangan Penelitian	31
3.2	Tempat dan Waktu	31
3.3	Populasi dan Sampel	31
3.3.1	Populasi	31
3.3.2	Sampel	32
3.4	Jenis dan Sumber Data	32
3.4.1	Jenis Data	32
3.4.2	Sumber Data	33
3.5	Teknik Pengumpulan Data	33
3.6	Definisi Operasional Pengukuran Variabel	34
3.6.1	Variabel Independen (X)	34
3.6.2	Variabel Dependen (Y)	34
3.6.3	Definisi Operasional	34
3.7	Instrumen Penelitian	36
3.7.1	Uji Validitas	37
3.7.2	Uji Reliabilitas	37
3.8	Teknik Analisis Data	38
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	38
3.8.2	Persamaan Regresi Linear Berganda	38
3.8.3	Uji Hipotesis	39



3.8.3.1	Uji F (Uji Simultan)	39
3.8.3.2	Uji T (Uji Parsial)	40
3.8.3.3	Koefisien Determinasi (R^2)	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		41
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	41
4.1.1	Sejarah Mall Daya Grand Square	41
4.1.2	Visi dan Misi Mall Daya Grand Square	42
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	43
4.2	Deskripsi Data	44
4.2.1	Analisis Karakteristik Responden	44
4.2.2	Penentuan <i>Range</i>	47
4.2.3	Deskriptif Variabel Aktualisasi Diri (X1) dan Perhitungan Skor	48
4.2.4	Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Perhitungan Skor	52
4.2.5	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) dan Perhitungan Skor	58
4.2.6	Uji Validitas Data	64
4.2.7	Uji Reliabilitas Data	66
4.2.8	Uji Analisis Regresi Linear	66
4.2.9	Pengujian Hipotesis	67
4.2.9.1	Uji T (Uji Parsial)	67
4.2.9.2	Uji F (Uji Simultan)	68
4.2.10	Koefisien Determinasi (R^2)	69
4.3	Pembahasan Uji Hipotesis	70
4.3.1	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Kinerja Karyawan	70
4.3.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	71
4.3.3	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan	73
PENUTUP		75
5.1	Kesimpulan	75



5.2	Saran	76
	DAFTAR PUSTAKA	77
	LAMPIRAN	81



DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	22
3.1 Definisi Operasional Pengukuran Variabel	34
3.2 Skala Likert dan Bobot Nilai	36
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	46
4.5 Tanggapan Responden Terhadap Aktualisasi Diri (X1)	48
4.6 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X2)	52
4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	58
4.8 Uji Validitas Variabel Aktualisasi Diri (X1)	64
4.9 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	64
4.10 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	65
4.11 Hasil Uji Reliabilitas	66
4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	66
4.13 Hasil Uji T	68
4.14 Hasil Uji F	68
4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	69



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Piramida Kebutuhan Maslow	10
2.2 Kerangka Pikir	30
4.1 Struktur Organisasi Mall Daya Grand Square	43



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Menurut Marihot (2005), pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan. Karena pengelolaan SDM sendiri ditunjukkan untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu bertanggung jawab dalam peningkatan efektifitas perusahaan.

Keberhasilan dalam mengelola SDM merupakan kunci keberhasilan manajemen suatu perusahaan (Gitosudarmo, 2008). Di dalam pengelolaan SDM, apabila SDM dalam perusahaan dapat berjalan efektif, maka perusahaan akan berjalan efektif. Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan cara agar karyawannya memiliki kinerja yang baik.

Menurut Maslow (1970), ada 5 kebutuhan dasar manusia yang membentuk hierarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dalam teori Maslow ini, kebutuhan aktualisasi diri berada pada tingkatan kelima



merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi. Ketika seseorang telah mencukupi dalam 4 kebutuhan di bawahnya maka ia pun akan membutuhkan aktualisasi diri, di mana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting untuk perusahaan.

Orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya sangat memahami bahwa ada eksistensi atau hambatan lain (*inwelling*) di dalam (*internal*) atau di luar (*eksternal*) keberadaannya sendiri yang mengendalikan perilaku dan tindakannya untuk melakukan sesuatu. Menurut Rivai (2004), hambatan yang berasal dari dalam diri (*internal*) adalah ketidaktahuan akan potensi diri dan perasaan ragu dan takut untuk mengungkapkan potensi diri. Sedangkan menurut Asmadi (2008), hambatan yang berasal dari luar (*eksternal*) adalah budaya masyarakat yang tidak mendukung upaya aktualisasi potensi diri seseorang dan faktor dari lingkungan sekitar.

Di sisi lain menurut Maslow (1970), ada beberapa karakteristik yang menunjukkan seseorang mencapai aktualisasi diri, yaitu mampu melihat realitas secara lebih efisien, penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain apa adanya, spontanitas, kesederhanaan dan kewajaran, terpusat pada persoalan, membutuhkan kesendirian, otonomi (kemandirian terhadap kebudayaan dan lingkungan), kesegaran dan apresiasi yang berkelanjutan, kesadaran sosial, hubungan interpersonal, demokratis, kreativitas, independensi, dan pengalaman puncak (*peak experience*). Ini pula yang diperlukan dalam pengembangan sumber daya manusia, seorang karyawan perlu mengaktualisasikan dirinya di dalam pekerjaan untuk melihat seberapa besar potensi yang ada dalam dirinya yang kemudian bisa digunakan untuk keberlanjutan kinerjanya di suatu

an.



Selain kebutuhan aktualisasi diri, pengaruh kinerja karyawan juga dapat disebabkan oleh faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar karyawan bekerja dengan produktif. Pada umumnya, setiap perusahaan semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Lingkungan itu sendiri pasti mengalami perubahan, sehingga perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah perusahaan yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan di sekitarnya. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya (Kasmawati 2014). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sejalan dengan hal tersebut, Alex Nitisemito mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

...silaan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya ...luhan dan tercapainya target yang optimal. Perlu dipahami bahwa untuk



mencapai kinerja sesuai yang diharapkan dari seorang karyawan tidak mudah karena dipengaruhi oleh berbagai seperti: kompensasi, kepuasan, motivasi, lingkungan kerja dan masih banyak lagi faktor lainnya. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Kuswandi bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain: kepuasan kerja, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan.

Patut disadari bahwa pengaruh aktualisasi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain aktualisasi diri dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini juga berlaku pada karyawan yang bekerja di pusat perbelanjaan atau mall. Pusat pebelanjaan atau Mall merupakan bangunan yang dikelola sebagai penyaluran produksi dari produsen untuk kebutuhan masyarakat atau konsumen dengan memberikan kenyamanan dalam aktifitas perdagangan yang diwadahnya. Banyaknya pusat-pusat belanja modern dan nyaman yang di tawarkan sejumlah pusat perbelanjaan atau mall membawa dampak yang signifikan pada perilaku konsumsi masyarakat dalam hal memenuhi kebutuhan atau penciptaan gaya hidup semata.

Ramainya pusat perbelanjaan atau Mall yang tersebar mengharuskan perusahaan pengelola pusat perbelanjaan meningkatkan kualitas pelayanan dan strateginya masing-masing untuk menarik minat konsumen untuk berkunjung dan

a (Khusnul 2017). Di dalam mengelola suatu pusat perbelanjaan dari kualitas pelayanan diperlukan adanya sumber daya manusia yang



mencakup akan hal itu. Menurut Wirawan (2009) sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Mall Daya Grand Square merupakan salah satu pusat perbelanjaan yang ada di kota Makassar. Diresmikan pada tahun 2015, Mall Daya Grand Square atau yang biasa disingkat Mall DGS menjadi alternatif masyarakat sekitar, khususnya yang berada di Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 14 Daya Kota Makassar tempat berdirinya Mall DGS untuk berbelanja mulai kebutuhan sehari-hari atau hanya sekedar memenuhi gaya hidup semata. Mall ini dikelola oleh perusahaan bernama PT Makassar Rezky Cemerlang dan memiliki jumlah 71 orang karyawan di dalamnya. Mall Daya Grand Square memiliki total 450 kios di dalamnya, termasuk Trans Mart, Bioskop CGV, Miniso, Richeesee sebagai kios terbesar.

Sebagai pusat perbelanjaan, Mall Daya Grand Square perlu memiliki strategi dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini karyawan untuk menunjang visi dan misi perusahaan yaitu untuk menjadi salah satu pusat perbelanjaan terlengkap dan rekreasi keluarga di Kota Makassar. Kinerja karyawan pengelola Mall Daya Grand Square Makassar juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, aktualisasi diri dan lingkungan kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan, maka penulis mencoba

an penelitian dengan judul: "Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan



lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pengelola Mall Daya Grand Square Makassar (PT Makassar Rezky Cemerlang)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah variabel aktualisasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengelola Mall Daya Grand Square?
2. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengelola Mall Daya Grand Square?
3. Apakah variabel aktualisasi diri dan variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengelola Mall Daya Grand Square?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh secara positif dan signifikan variabel aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan pengelola Mall Daya Grand Square.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh secara positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pengelola Mall Daya Grand Square.
3. Untuk mengetahui apakah variabel aktualisasi diri dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengelola Mall Daya Grand Square.



1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan juga informasi dalam menambah wawasan ilmu dan pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia khususnya terkait pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan untuk penelitian selanjutnya jika diperlukan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini:

1. Penelitian ini dapat memberi kontribusi dalam menambah wawasan ilmiah di lingkup kampus Universitas Hasanuddin.
2. Sebagai sarana informasi mengenai kebutuhan aktualisasi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Mall Daya Grand Square.
3. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk pihak tertentu dalam perusahaan sejenis untuk mengembangkan sumber daya manusianya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini untuk memberi gambaran yang jelas mengenai batasan masalah dalam penelitian ini sejauh mana pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pengelola Mall Daya Grand Square.



1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka piker, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional pengukuran variabel, instrument penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum perusahaan, deskripsi data, deskripsi variabel, uji instrument penelitian, analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan MSDM. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya orang lain. Hal ini memerlukan pengelolaan MSDM yang efektif. Persaingan global memaksa baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk lebih sadar akan biaya-biaya dan produktivitas, karena pentingnya isu-isu manajemen sumber daya manusia, masalah-masalah tersebut harus mendapat perhatian besar dari manajemen tingkat atas (Mondy, 2008).

Menurut Hasibuan (2002), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari definisi-definisi di atas sangatlah jelas bahwa manajemen sumber daya manusia pada intinya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia dan bukan pada sumber daya lainnya. Pengelolaan tersebut mempunyai maksud agar tujuan individu maupun tujuan organisasi dapat tercapai.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi.

Dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia-manusia yang mengelola organisasi itu.

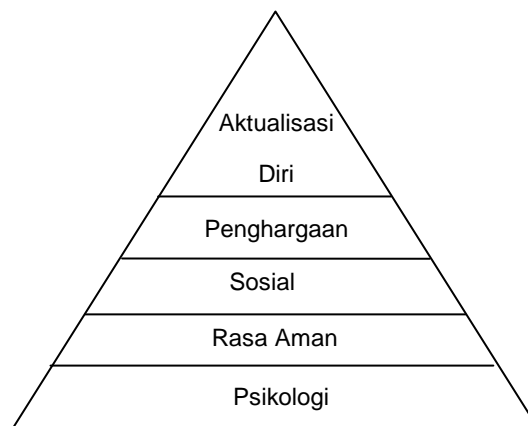


Oleh karena itu, karyawan tersebut harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam tujuan dari organisasi yang telah ditentukan.

2.1.1.2 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori kebutuhan Maslow merupakan teori yang dikemukakan oleh seorang ahli bernama lengkap Abraham Maslow. Teori kebutuhan Maslow mengemukakan mengenai berbagai kebutuhan dasar manusia yang wajib dipenuhi lebih dulu kemudian dilanjutkan dengan kebutuhan selanjutnya. Teori hierarki kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa terdapat lima kebutuhan dasar manusia, yakni kebutuhan psikologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Gambar 2.1 Piramida Kebutuhan Maslow



Sumber: Maslow, 1970

1. Kebutuhan psikologi, merupakan kebutuhan yang mendasar atau kebutuhan-kebutuhan yang terdiri dari sandang, pangan, dan papan.
2. Kebutuhan akan rasa aman, merupakan kebutuhan baik dari kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan kerja.



3. Kebutuhan sosial, merupakan kebutuhan yang terdiri dari kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan berprestasi.
4. Kebutuhan penghargaan, merupakan kebutuhan akan seperti status sosial, prestasi, penghormatan dari orang lain, nama baik/reputasi, perhatian dan lainnya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan akan kepuasan diri yang terdiri dari kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang di dapat dari pekerjaan.

2.1.2 Aktualisasi Diri

2.1.2.1 Pengertian Aktualisasi Diri

Robbins dan Coulter (2010) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. misalnya seorang musisi harus bermain musik, seorang profesor harus mengajar, dan sebagainya. Maslow mengatakan bahwa *"What a man can be, he must be"*. Aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik (Matondang 2018).

Adapun Perfilyeva (2012) menyebutkan bahwa, aktualisasi diri adalah implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian. Sedangkan menurut Omifolaji (2010), aktualisasi diri adalah proses usaha seseorang dalam mengaktualisasikan potensi, kemampuan, dan bakat yang

a.



Rachmawati (2015), menjelaskan kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri sehingga terbebas dari berbagai macam tekanan merupakan pengertian dari aktualisasi diri. Seseorang yang telah mampu membebaskan dirinya dari segala bentuk tekanan adalah seseorang yang telah mencapai kematangan diri.

2.1.2.2 Indikator Aktualisasi Diri

Menurut Robbins dan Coulter (2010) menyebutkan indikator kebutuhan aktualisasi diri sebagai berikut:

1. Kebutuhan pertumbuhan (*growth need*)

Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain.

2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*)

Yaitu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal.

3. Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*)

Yaitu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya.

4. Kebutuhan dorongan

Yaitu dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya.



2.1.2.3 Persiapan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri membutuhkan kemampuan dan dorongan untuk menetapkan dan mencapai tujuan. Dalam proses aktualisasi diri dibutuhkan kerja keras, kesabaran dan komitmen yang tinggi dari individu tersebut. Menurut Maslow (1970), proses yang harus diperhatikan dalam aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

1. *Acceptance and Realism*

Memiliki pandangan yang sesuai fakta terhadap diri sendiri, orang lain dan kondisi sekitar.

2. *Problem-Centering*

Peka terhadap permasalahan orang/lingkungan sekitar termasuk membantu dan menemukan solusinya. Perasaan tersebut berasal dari motivasi diri dan tanggung jawab yang kuat.

3. *Spontaneity*

Bertingkah laku secara spontan khususnya secara pemikiran dan tindakan. Memiliki penyesuaian diri yang tinggi terhadap norma dan aturan sosial. Orang yang mengejar aktualisasi diri cenderung memiliki komunikasi yang baik, terbuka, dan fleksibel.

4. *Autonomy and Solitude*

Memiliki kebutuhan akan kebebasan yang tinggi. Di sisi lain kebutuhan terhadap privasi juga semakin tinggi.

5. *Continued Freshness of Appreciation*

Memiliki sudut pandang yang positif terhadap setiap kejadian. Dapat mengambil hikmah dan inspirasi dari setiap pengalaman. Selain itu mampu menghargai setiap proses yang dijalani.



6. *Peak Experiences*

Seseorang yang meraih aktualisasi dirinya akan merasakan pengalaman puncak Maslow atau dengan kata lain adalah sukacita. Melalui kejadian inilah mereka akan memperoleh inspirasi dan memiliki keinginan yang semakin kuat yang diperbarui dan ditransformasikan dalam pemikiran serta tindakan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja serta hubungan interaksi antar atasan-bawahan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Menurut Aurelia (2013), lingkungan kerja adalah segala hal yang berada di lingkup karyawan saat sedang bekerja, entah berbetuk fisik atau nonfisik, langsung atau tidak langsung, yang bisa berdampak pada diri sendiri maupun pekerjaannya saat beraktifitas.

Lingkungan kerja menurut Ginanjar (2013), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sari (2018), lingkungan kerja adalah dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas.

Sementara itu Saydam (2000), yang mendefinisikan lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang

melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan
n itu sendiri.



2.1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (2000), beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kinerja dari lingkungan kerja yaitu: pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, kebisingan.

a. Pewarnaan

Menurut Nitisemito (2000), pemilihan warna dapat mempengaruhi mood dan semangat kerja para karyawan. Pewarnaan ruang hendaknya menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut dipandang. Di samping warna yang harus diperhatikan, komposisi warna dalam suatu ruangan juga harus diperhatikan karena bisa saja komposisi warna yang tidak sesuai dapat menyebabkan rasa tidak enak ketika memandangnya sehingga akan mengganggu karyawan. Pewarnaan mempunyai dampak terhadap psikologi yang positif maupun negative bagi karyawan dalam hal produktivitas.

b. Kebersihan

Menurut Nitisemito (2000), bagi seorang yang normal kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Setiap



perusahaan diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat member pengaruh kondisi kejiwaan para karyawannya.

c. Pertukaran Udara

Pertukaran udara merupakan salah satu hal yang patut diperhatikan dalam suatu perusahaan karena sebagian besar waktu akan dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan (Nitisemito, 2000). Udara yang tidak mengalami pertukaran akan meningkatkan gas CO₂, tidak segar serta ruangan akan menjadi panas. Ventilasi merupakan salah satu alat untuk mengatur pertukaran udara yang biasanya banyak digunakan karena selain hemat biaya tetapi juga menghemat energy. Selain ventilasi, *Air Condition (AC)* merupakan alat yang sekarang banyak digunakan oleh perusahaan maupun lembaga untuk mengatur suhu ruang dan kebersihan udara, dengan menggunakan AC dapat menimbulkan kesejukan sehingga menghilangkan kelelahan para karyawan.

d. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya (Badri, 2006). Oleh karena itu, sistem pencahayaan yang efektif



harus memperhitungkan kualitas dan kuantitas cahaya yang sesuai dengan tugas, ruangan, serta pegawai itu sendiri.

e. Keamanan

Kemanan disini menurut Nitisemito (2000), dibagi menjadi dua, yaitu keamanan terhadap milik pribadi dan keamanan diri karyawan. Keamanan terhadap milik pribadi misalnya kendaraan karyawan tidak dapat mengawasinya secara langsung, apabila tempat parker tersebut tidak aman akan menimbulkan kegelisahan sendiri bagi karyawan yang menyebabkan semangat dan kegairahan dalam bekerja berkurang dan akibat dari hal hal tersebut produktivitas karyawan akan semakin menurun. Selanjutnya keamanan diri karyawan, sering ditafsirkan sebagai keselamatan kerja. Pekerjaan yang berbahaya hendaknya karyawan menggunakan pelindung yang sudah sesuai standar yang dapat memperkecil resiko kecelakaan di tempat kerja.

f. Kebisingan

Kebisingan merupakan salah satu faktor yang akan mengganggu karyawan dalam hal konsentrasi sehingga dapat menurunkan produktivitas karyawan. Setiap perusahaan hendaknya menghilangkan kebisingan, setidaknya mengurangi yaitu dengan menggunakan sistem kontrol suara misalnya alat peredam suara, penutup jendela, penutup lantai, dll.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan



maupun dengan rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti, 2009).

a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Suatu hubungan yang saling berkaitan dengan masalah pekerjaan. Karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan pimpinan serta pimpinan dan bawahan selalu bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Hubungan kerja sesama rekan kerja

Suatu hubungan yang harus dijaga dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan dalam membina hubungan sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga dalam menjalankan tugas (*team work*) berjalan dengan lancar.

2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Ginjar (2013) menyatakan bahwa, jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif.

Sari (2018), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.



4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Flesibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang positif sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang negatif.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2002), adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubies, 2007).

Menurut Wilson (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan-tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*).

Menurut Andayani (2016) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.



Beberapa definisi yang telah disebutkan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa, kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standard an kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robert dan John (2006), antara lain sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu dan hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
4. Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan di dalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.
5. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.



2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.

3. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

4. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

5. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memrintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

6. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.



7. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi dan perusahaan.

8. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

9. Lingkungan kerja

Merupakan suasa atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

10. Loyalitas.

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

11. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

12. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.



2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Keterangan
1	Yudha Amry Matondang (2018)	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PDAM Tirtalihou Kab. Simalungun	Hasil penelitian secara serempak menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT PDAM Tirtalihou Kab. Simalungun. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi



			Kerja Karyawan PT PDAM Tirtalihou Kab. Simalungun
2	Kasmawati (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar.
3	Rodi Ahmad Ginanjar (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten



			Sleman.
4	Tiya Intan Permata Sari (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, aktualisasi diri, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aktualisasi diri memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.
5	Azizah Dianingtyas (2014)	Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Telkom	Hasil penelitian menemukan bahwa : Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja



		Kotabaru Yogyakarta	karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.
6	Bambang Teguh Cahyono (2015)	Pengaruh Aktualisasi Diri,	Hasil uji secara parsial(uji t)



		<p>Penghargaan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kegiatan Prasarana Konservasi Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Kediri Tahun 2015</p>	<p>menunjukkan bahwa variabel aktualisasi diri (X1), Penghargaan (X2), Lingkungan Kerja (X3), yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). hasil uji secara simultan (uji F) menunjukkan variabel bebas (Aktualisasi diri, Penghargaan dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja karyawan.</p>
7	<p>Tiara Beki Rachmawati (2015)</p>	<p>Pengaruh Beban Kerja,</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan</p>



		Lingkungan Kerja, Aktualisasi Diri dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Novotel Semarang)	bahwa beban kerja, lingkungan kerja, aktualisasi diri, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aktualisasias diri memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.
8	Ahmad Baidowi (2017)	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Gading Mas Indonesia Teguh Jember)	Menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial dan simultan kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Gading Mas



			Indonesia Teguh Jember dengan arah positif.
9	Nunik Kusnilawati, Haris Murwanto, Teguh Ariefiantoro (2018)	The Impact of Self-Actualization And Compensation Toward Multipurpose Cooperative Managers Work Performance in Semarang	Hasilnya menunjukkan bahwa aktualisasi diri dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manajer koperasi serba guna di Semarang.
10	Khaled Al-Omari and Haneen Okasheh (2017)	The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan	Penelitian mengungkapkan bahwa kendala situasional terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya, adalah kondisi lingkungan kerja utama yang memiliki dampak

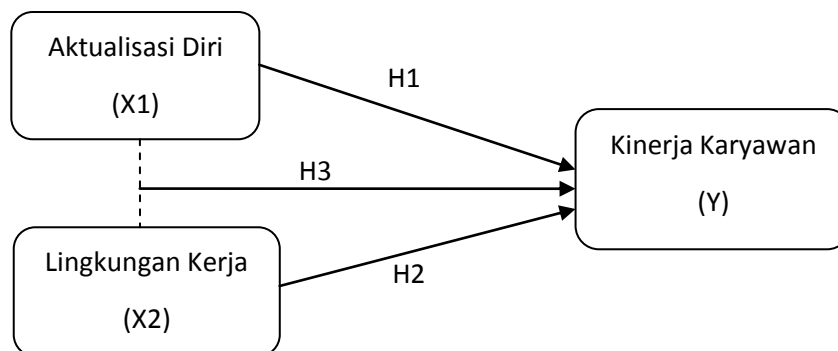


			negatif pada kinerja pekerjaan dan harus mendapatkan perhatian lebih.
--	--	--	---

Sumber: Hasil Kajian Literatur, 2019

2.3 Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Sumber: Penulis, 2019

2.4 Hipotesis Penelitian

H1: Diduga bahwa variabel aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga bahwa variabel aktualisasi diri dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pengelola Mall Daya Grand Square.

