

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan penilaian dan prestasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. (Posuma, 2013) mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana *strategic planning* suatu organisasi.

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Posuma, 2013).

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin di capai, prestasi yang di perhatikan dan kemampuan seseorang. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Kinerja merupakan hasil proses pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Wahyuni, Idris, dan Noor, 2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sering disebut sebagai tolak ukur prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai.

Mangkunegara (2010:98) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). (Rosita, 2016) Menurut Mangkunegara (2010:116), kinerja karyawan dapat diukur dengan kuantitas, kualitas, efisiensi, standar professional, kemampuan, penilaian, ketepatan, pengetahuan, dan kreativitas.

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya yang berhubungan bagi keberhasilan organisasi. Kinerja juga berarti hasil kerja yang dicapai oleh seseorang. Baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Menurut (Prahiawan & Simbolon, 2014) Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja).

Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.

2. Pendidikan.

Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

3. Keterampilan.

Karyawan yang memiliki ketrampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai ketrampilan

4. Kepemimpinan.

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

5. Tingkat penghasilan.

Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

6. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

7. Komunikasi.

Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

8. Sarana pra sarana.

Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.

9. Kesempatan berprestasi.

Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Firda, 2015) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

(Firda, 2015) menyatakan indikator kinerja karyawan terdiri dari pencapaian jumlah/kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan, kualitas hasil kerja yang telah diselesaikan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Standar Operasional Prosedur (SOP), tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran, dedikasi dan minat dalam melaksanakan penyelesaian tugas dan pekerjaannya sebagai pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai indikator kinerja yang telah dipaparkan sebelumnya, ditemukan persamaan yang menyatakan bahwa kinerja pegawai ditunjukkan dari kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan serta kemampuan bekerjasama.

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Marhari, Amin, & Utomo, 2013) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

(Marhari et al., 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, maksudnya adalah orang yang dikenal oleh dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke pemimpinannya.

(Marhari et al., 2013) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Aynul (2008:177) menjelaskan bahwa “Kepemimpinan adalah hubungan

yang ada dalam diri seorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan” Kepemimpinan sangat membutuhkan kemampuan dan bakat seorang secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dalam rangka usaha mencapai tujuan. (Marhari et al., 2013) Selanjutnya seorang pemimpin semestinya mengetahui sifat-sifat individual orang-orang kepercayaannya dan ia juga mengetahui tindakan apa yang dapat merangsang karyawan agar mereka bekerja sebaik-baiknya.

Adapun menurut (Marhari et al., 2013), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan mengendalikan orang-orang dalam organisasi supaya perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan organisasi.

Menurut Rivai (2007:66) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menjalankan pekerjaan melalui orang lain dengan mendapatkan kepercayaan dan kerjasama. (Salutondok & Soegoto, 2015) membagi 4 sumber kepemimpinan yaitu :

1. Kekuasaan legitimasi yaitu yang datang dari penunjukkan oleh organisasi melalui aturan-aturan kepemimpinan.
2. Kekuasaan kepakaran atau keterampilan yaitu yang datang karena memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dapat membantu kelompok dalam mencapai tujuan.
3. Kekuasaan penghormatan atau kasih sayang dimana pemimpin disukai

atau dihormati oleh anak buahnya, kelompoknya tau atasannya, sehingga memiliki pengaruh terhadap sekelompok orang.

4. Kekuasaan penghargaan atau ketakutan yang berasal dari ketakutan untuk mempengaruhi upah, promosi, dan pengakuan oleh pengikutnya.

Selanjutnya kepemimpinan yang baik dan diterima menurut (Salutondok dan Soegoto, 2015) dapat diukur dari dampak yang ditimbulkan atas para anggota kelompoknya. Dampak tersebut berupa:

- a. Rasa kepemilikan (*sense of belonging*) yakni apabila anda memiliki sesuatu pastilah anda ingin mempertahankan, mengembangkan dan bahkan membuatnya menjadi lebih baik;
- b. Rasa percaya (*sense of trust*) sebelum ada rasa memiliki yang harus ditumbuhkan adalah rasa percaya. Karyawan percaya bahwa perusahaan ini akan merupakan tempatnya dalam mengembangkan karier yang terbaik buat dirinya;
- c. Rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*) yakni setiap karyawan sudah tertanam rasa memiliki dan rasa percaya akan bersedia memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya;
- d. Rasa krisis (*sense of crisis*) yaitu menghemat biaya-biaya apa saja yang bisa diselamatkan tanpa mengurangi hasil atau perkembangan perusahaan bisa dicapai jika kita mampu mengatasi persaingan;
- e. Rasa cinta dan hormat (*sense of love and respect*) yaitu sikap saling

menghormati antara atasan dan bawahan dan diantara rekan kerja akan timbul seiring dengan berkembangnya budaya perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Astina & Sriathi, 2016) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Karakteristik pribadi pemimpin, yaitu pemimpin yang mempunyai intelegensi yang tinggi (kemampuan, keterampilan, kedewasaan) yang lebih dibanding bawahannya.
2. Kelompok yang dipimpin, yaitu pemimpin yang bisa mengimplementasikan menggunakannya sebagai alat untuk tujuan yang harus dicapai.
3. Situasi, yaitu pemimpin yang mempunyai fleksibilitas di dalam segala situasi.

Menurut (Astina & Sriathi, 2016) bahwa terdapat lima fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Fungsi penentu arah.

Keterbatasan sumber daya perusahaan mengharuskan pemimpin untuk mengelolanya dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh perusahaan menuju tujuan harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada. Arah yang dimaksud tertuang dalam organisasi.

2. Fungsi sebagai juru bicara.

Fungsi ini mengharuskan pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan, dan instansi pemerintah yang terkait.

3. Fungsi sebagai komunikator.

Fungsi ini lebih ditekankan pada kemampuan untuk mengkomunikasikan saran-saran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

4. Fungsi sebagai mediator.

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam perusahaan menuntut kehadiran seorang pemimpin. Dalam menyelesaikan permasalahan yang ada kiranya sangat mudah membayangkan bahwa tidak akan ada seseorang pemimpin yang akan membiarkan situasi demikian berlangsung dalam perusahaan yang dipimpinnya dan akan segera berusaha keras untuk menanggulangnya.

5. Fungsi sebagai integrator.

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga kerja, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus.

2.1.2.3. Indikator Kepemimpinan

Menurut (Mardiana, 2014) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi

b. Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

c. Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

d. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

e. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

f. Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan.

Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

g. Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

h. Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Kasenda, 2013) motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Defines motivation as ones willingness to exert effort towards accomplishment of goals (Kuria, 2015).

Bila diterjemahkan, mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengerahkan usaha menuju pencapaian tujuan.

The employee motivation is obviously important. In fact, it is one of the most important and essential factors for the achievement of employees, and ultimately the organizational targets and goals (Masydzulhak, Ali, & Anggraeni, 2016).

Bila diterjemahkan, Motivasi karyawan jelas penting. Sebenarnya, ini adalah salah satu faktor terpenting dan penting pencapaian karyawan, dan akhirnya tujuan dan tujuan organisasi.

Manajer atau pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil melalui orang lain, yaitu para bawahan. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban bagi pemimpin memberikan motivasi kepada bawahannya agar para karyawan berprestasi. Prestasi karyawan sangat berpengaruh atas dorongan yang diberikan dari pemimpin. Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan dapat menunjang ke arah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

(Suprihati, 2014) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Suprihati, 2014).

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa, pimpinan harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Pendekatan motivasi adalah bahwa pemimpin menciptakan iklim yang dapat membuat anggota merasa termotivasi kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, dalam kebanyakan hal motivasi seorang individu akan timbul karena pengaruh pemimpin yang efektif. Jadi efektivitas kepemimpinan akan tampak bagaimana dapat memotivasi anggotanya secara efektif dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu- satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Ada faktor lain yang juga mempengaruhi seperti: kepemimpinan, lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Kategori dalam Hierarki Kebutuhan Maslow yang terkenal terdiri (Suprihati, 2014) :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*): kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian,kebutuhan ini merupakan tingkat paling

dasar yang diperkenalkan Maslow berupakebutuhan akan makan, minum , perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi seseorang.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*) kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan akan merasa mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi
3. Kebutuhan hubungan Sosial (*affiliation*): kebutuhan yang disebut dengan *social needs* atau *affiliation needs* merupakan kebutuhan tingkat tiga dari Maslow ,yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain,kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat.
4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem*) : rasa hormat, prestise, dan pengakuan (rasa hormat, prestise, pengakuan dan kekuasaan).
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization*) kebutuhan aktualisasi untuk memenuhi kebutuhan puncak biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan sendiri.

2.1.3.2. Faktor- Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang yang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui.

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang.

Faktor-faktor ekstern adalah sebagai berikut:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c. **Supervisi yang baik**

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing, kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

2.1.3.3. Hal Yang Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi Kerja

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

1. **Memahami perilaku konsumen**

Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan.

2. **Harus berbuat dan berperilaku realitis**

Seseorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama.

3. **Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda**

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

2.1.3.4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Suprihati, 2014), indikator motivasi adalah :

1. **Kondisi Lingkungan Kerja**

2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Saleleng & Soegoto, 2015), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Tugas yang dibebankannya. Suatu organisasi atau perusahaan harus dapat memperhatikan kondisiyang ada dalam peusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Menurut (Saleleng & Soegoto, 2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan

dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut (Saleleng & Soegoto, 2015), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah. Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. 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 memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Suprihati, 2014), terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik :

1. Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, di antaranya adalah:

- a. Tata ruang kerja yang tepat Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.
- b. Cahaya dalam ruangan yang tepat cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.
- c. Suhu dan kelembapan udara yang tepat di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

- d. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja Suara yang bunyi bias sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bias menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.
- e. Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.
- f. Keamanan kerja karyawan, rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang

memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.

2. Lingkungan kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya, Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bias mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu :

- a. Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja,yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar ,baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis Lingkungan kerja diatas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bias dipisahkan begitu saja, terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja diatas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa lebih maksimal.

2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja

1. Suasana Kerja

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

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan

tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pemimpin yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini di maksud kan bahwa peralatan yang di gunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru meupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya yang sejenis dengan penelitian ini, yaitu :

- a. Penelitian Rakhmat Nugroho (2006) dari Universitas Diponegoro Semarang dengan judul: Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung), dari penelitian bahwa kerangka berfikirnya adalah:

Kepemimpinan (X1)

Budaya Organisasi(X2)

Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis regresi berganda dengan variabel moderating yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data ternyata terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Kinerja karyawan pada Bank BTN Cabang Bandung yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 9,543 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan variable Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank BTN Cabang Bandung. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Bank BTN cabang Bandung adalah diterima
2. Berdasarkan hasil analisis data terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN cabang Bandung dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 6,661 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ (taraf kepercayaan $\alpha=5\%$) sehingga dapat dinyatakan variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank BTN cabang Bandung. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Bank BTN cabang Bandung adalah diterima.

3. Berdasarkan hasil analisis data ternyata pengaruh yang signifikan antara variabel moderate (interaksi X1 dan X2) terhadap kinerja karyawan Bank BTN cabang Bandung dimana diperoleh angka t hitung sebesar -1,694 dengan probabilitas $0,092 < 0,1$ (tingkat kepercayaan $\alpha=10\%$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Budaya Organisasi merupakan variabel moderating yang dapat memperlemah maupun memperkuat hubungan antara variable kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan Bank BTN Cabang Bandung. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, dan didukung dengan budaya organisasi yang baik, maka semakin tinggi kinerja karyawan Bank BTN cabang Bandung adalah diterima diterima.

b. Penelitian Basyiruddin Muchlis (2013) dari Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul: Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dari penelitian bahwa kerangka berfikirnya adalah :

Variabel independen: Disiplin (X1) Kompetensi (X2) dan Kepemimpinan (X3).

Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y).

Kesimpulan yang di peroleh berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah di lakukan maka dapat di ambil kesimpulan bahwa :

1. Dari hasil pengujian dengan uji regresi, menunjukkan ada pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
2. Ada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
3. Ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
4. Variabel disiplin, kompetensi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

c. Penelitian Irma Ika Melati (2011) dari Universitas Diponegoro Semarang dengan judul: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja pegawai (Studi Empiris pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah), dari penelitian bahwa kerangka berfikirnya adalah :

Variabel Independent: *Locus of control*, *Goal Orientation*, Kompleksitas Tugas, Gaya Kepemimpinan

Variabel Dependent: Kinerja Pegawai

Kesimpulan yang di peroleh berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah di lakukan maka dapat di ambil kesimpulan bahwa variabel *Locus of control*, orientasi tujuan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Keuangan, sedangkan variabel kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Keuangan.

d. Penelitian Ikhbar (2013) dari Universitas Teuku Umar Meulaboh Aceh Barat dengan judul: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Puskesmas Samatiga Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat

Independen

Pemberian insentif

Penyediaan Fasilitas Kerja

Pembinaan Kerja

Lingkungan Kerja

Dependen

Kinerja Pegawai Puskesmas

Berdasarkan hasil penelitian dan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab penutup ini ditarik kesimpulan tentang gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat.

- a. Terdapat hubungan signifikan antara tingkat pemberian insentif dengan kinerja pegawai. (*p value* = 0,002)
- b. Terdapat hubungan signifikan antara tingkat penyediaan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai. (*p value* = 0,032)
- c. Terdapat hubungan signifikan antara tingkat pembinaan kerja dengan kinerja pegawai. (*p value* = 0,002)
- d. Terdapat hubungan signifikan antara tingkat lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. (*p value* = 0,005)
- e. Penelitian Dhany Hamiddan Khoir (2012) dari Universitas Indonesia Jakarta dengan judul: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar Ditjen Pendidikan Dasar Kemdikbud, dari penelitian bahwa kerangka berfikirnya adalah :

Motivasi (X1)

Kepemimpinan (X2)

Budaya Organisasi (X3)

Kemampuan (X4)

Kompensasi (X5)

Kompetensi (X6)

Iklim Organisasi (X7)

Disiplin Kerja (X8)

Pengembangan Karir (X9)

Sumber Daya (X10)

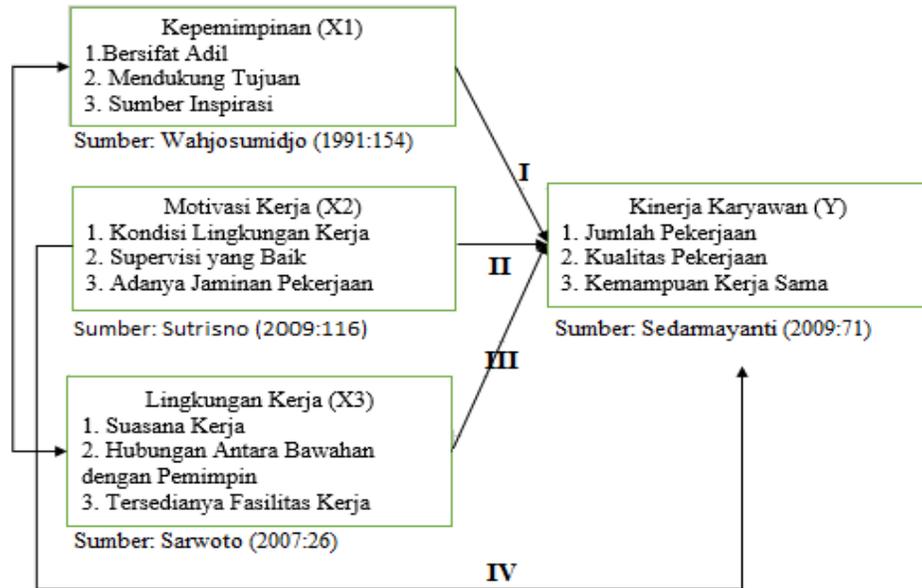
Spiritual (X11)

Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil yang telah diuraikan, dapat dirangkum hasil uji regresi terhadap variabel kinerja pegawai berbasis pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan, sebagai berikut:

1. Dengan mengetahui F-hitung hasil regresi ganda yang dihasilkan sebesar 21,493, lebih besar dari F-tabel 3,912 ($21,493 > 3,912$), hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu variabel iklim organisasi berbasis struktur dan standar mutu organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai berbasis pencapaian kualitas pekerjaan secara kualitas dan kuantitas.
2. Dengan mengetahui F-hitung hasil regresi ganda yang dihasilkan sebesar 13,302, lebih besar dari F-tabel sebesar 3,065 ($13,302 > 3,065$), hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu variabel iklim organisasi berbasis struktur dan standar mutu organisasi dan sumber daya berbasis fasilitas kantor secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai berbasis pencapaian kualitas pekerjaan secara kualitas dan kuantitas.

2.3. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

1. Di duga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Usaha Kecil Menengah (UKM) di Kota Batam.
2. Di duga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Usaha Kecil Menengah (UKM) di Kota Batam.
3. Di duga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Usaha Kecil Menengah (UKM) di Kota Batam.
4. Di duga kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Usaha Kecil Menengah (UKM) di Kota Batam.