

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja

Menurut Nawawi (2016:63) mengatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Definisi lainnya adalah kinerja dikatakan tinggi apabila suatu prestasi kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui waktu yang telah ditentukan. Kinerja menjadi rendah apabila diselesaikan melampaui waktu yang disediakan, atau sama sekali tidak diselesaikan.

Menurut Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang yang telah dibebankan kepadanya dalam waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Mulyapradana, dkk (2020) menyatakan bahwa, ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan efisiensi Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi

kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut

3. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Mathis and Jackson (2018) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas output Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
2. Kualitas output, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Jangka waktu output ditujukan untuk mendapatkan waktu standar penyelesaian suatu pekerjaan, yaitu waktu yang dibutuhkan secara wajar oleh seorang pekerja normal untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
4. Kehadiran ditempat kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat semangat para karyawan.

2.2 Etika Kerja

Menurut ahli yaitu Webster (2017:45), “etika” didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan secara khas dalam perilaku kerja mereka .

Harsono dan Santoso (2016:35) yang menyatakan etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto (2014:29) yang menyatakan bahwa etika kerja

adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Dilihat dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah acuan atau aturan norma yang dijadikan pedoman dalam bekerja, dimana aturan tersebut dimiliki oleh setiap perusahaan untuk diikuti oleh seluruh karyawan termasuk pimpinan, sehingga akan mampu membentuk nilai moral yang baik.

Menurut para ahli faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja sebagai berikut:

1. Faktor agama, Cara berpikir, bersikap, dan bertindak seseorang pasti dipengaruhi oleh agamanya jika menganut agama dengan sungguh-sungguh. Semua agama memberikan ajaran berupa nilai-nilai pembangunan diri sendiri yang baik.
2. Faktor budaya, Hidup dalam masyarakat dengan budaya yang maju akan memberikan etos kerja yang tinggi, Begitupun sebaliknya.
4. Faktor kondisi geografis (lingkungan), Keadaan lingkungan suatu daerah memiliki peran juga terhadap etika kerja, seperti cuaca dan iklim.

Menurut Hartono (2016) menyatakan bahwa indikator etika kerja sebagai berikut :

1. Pengendalian diri, yaitu kemampuan seseorang untuk mengendalikan dirinya sendiri secara sadar agar menghasilkan perilaku yang tidak merugikan orang lain, sehingga sesuai dengan norma sosial dan dapat diterima oleh lingkungannya.
2. Keberanian bertanggung jawab atas kesalahannya, merupakan salah satu bentuk kedewasaan diri dalam menghadapi situasi apapun, karena setiap perbuatan ada akibatnya.
3. Percaya diri, suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri, sehingga dalam melakukan perbuatan memiliki tanggung jawab atas keputusan dan tindakan yang dilakukan.

4. Optimisme adalah paham keyakinan atas segala sesuatu dari segi yang baik dan menyenangkan dan sikap selalu mempunyai harapan baik di segala hal.

2.3 Stres Kerja

Menurut Fahmi (2016) stres merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga apabila terus dibiarkan tanpa adanya pemecahan hingga ini berdampak pada kesehatannya. Stres tidak muncul begitu saja namun sebab-sebab stres muncul biasanya diiringi oleh aspek peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjalin diluar dari kemampuan sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Hamali (2016) mengemukakan bahwa stres juga didefinisikan segala sesuatu respon psikologis serta fisiki terhadap kondisi-kondisi internal maupun area yang diperpanjang, serta kecakapan-kecakapan aktif orang yang bekerja sangat berat. Stres merupakan asumsi adaptif terhadap ancaman yang disadari ataupun tidak disadari, stres merupakan hasil dari sesuatu ancaman yang dialami, serta tindakan yang berhubungan dengan kondisi lingkungan aktual.

Menurut robin (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan, salah satu yang memengaruhi dari lingkungan yaitu Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi.
2. Faktor organisasional, Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.
3. Faktor individual yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Menurut Fahmi (2016) menyatakan bahwa indikator stres kerja sebagai berikut :

1. Konflik Kerja, merupakan ketidak sesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan.

2. Beban Kerja, sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.
3. Waktu Kerja, bekerja melebihi dari waktu yang ditentukan maka akan mengalami gangguan emosional yang berakibat stres kerja.
4. Ketidak Jelasan Peran, dapat mengakibatkan individu menjadi tidak tenang, tidak puas, dan menurunkan kinerja mereka.

2.4 Motivasi

Motivasi menurut Siagian (2012:89) sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sangat besar demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi maka tercapainya pula tujuan pribadi anggota organisasi yang bersangkutan. Robinson dalam Wibowo (2016:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha secara terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras orang berusaha, akan tetapi jika intensitas yang tinggi dilakukan arah yang menguntungkan organisasi.

Menurut Hezbeq, dkk (Wiranawan 2017) mengemukakan faktor-faktor yang mendorong motivasi yaitu:

1. Faktor Motivasi, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras.
2. Faktor Penyehat, faktor ini disebut penyehat dikarenakan dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Menurut Mangkunegara (2018) mengemukakan indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Tanggung jawab, Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang untuk maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan atas pekerjaan Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

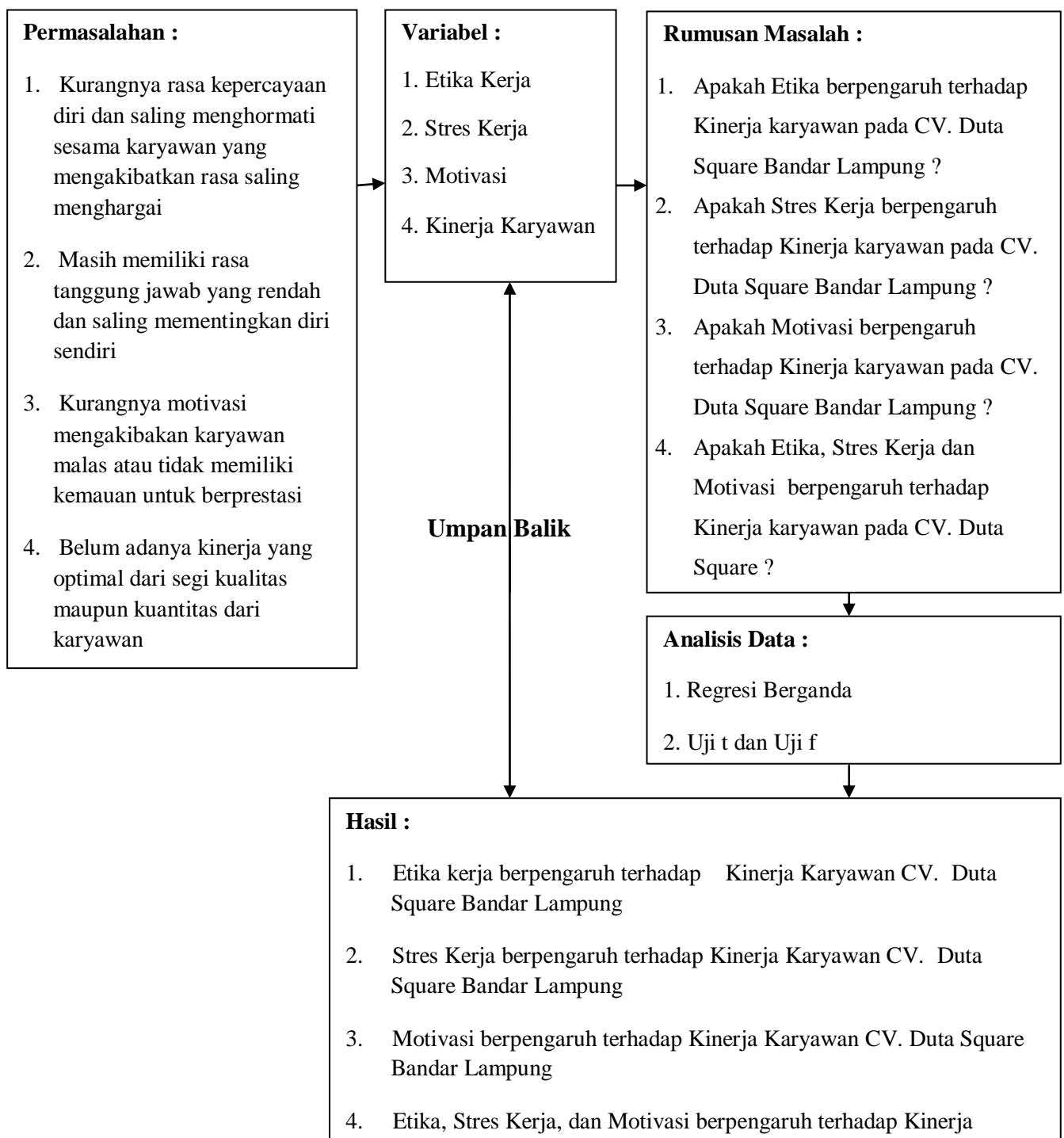
No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Aden Prawiro Sudarso, Muhamad Abid, Indra Januar Rukmana	2020	PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNGGUL ABADI DI JAKARTA	Motivasi Kerja, Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Bernard Rum, Greis Sendow, Merinda Pandowo	2019	PENGARUH ETIKA KERJA, KETERLIBATAN KERJA DAN KEPRIIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM	Etika kerja, keterlibatan kerja, kepribadian, kinerja karyawan	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3	Aidila Afriza	2021	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu	Stres Kerja, Kinerja Karyawan	hasil penelitian yang ditemukan bahwa stress kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah.
4	Eka Lufitasari	2020	Employee Performance quality of human resources and information systems PT. Millenium Pharmachon International Tbk	Employee Performance	the results of this study the quality of human resources has possitive but insignificant effect on the performance employee
5	M Anwar	2018	The inluence of job satisfaction and motivation on the employee performance at PT. Era Media Informasi	Motivation and Employee Performance	the results showed that job satisfaction and motivation significantly the employee performance at PT. Era Media InformasiA

2.6 Kerangka Pikir

Untuk memberikan gambaran bagaimana pengaruh dari Etika Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2), Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan dibuatnya bagan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yang diturunkan menjadi hipotesis, gambar yang menggambarkan pengaruh antar variabel sebagai berikut :

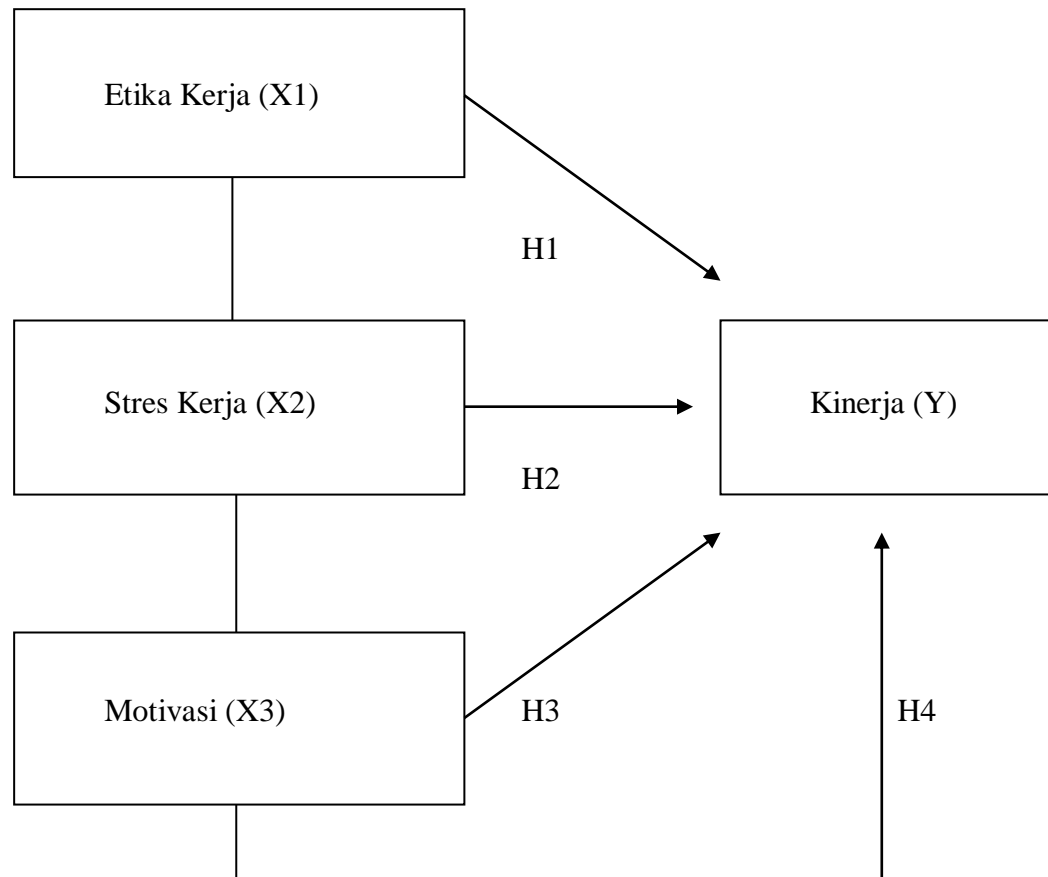
2.6.1 Kerangka Pikir Penelitian

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



2.6.2 Kerangka Pikir Teoritis

Gambar 2.2 Kerangka Pikir Teoritis



2.7 Bangunan Hipotesis

Hipotesis penelitian kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan, maka ditemukan bangunan hipotesis sebagai berikut :

2.7.1 Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja

Pentingnya etika kerja juga harus menjadi perhatian karena memberi manfaat pada lingkungan kerja. Saat kondisi lingkungan kerja benar-benar ideal dan sehat, maka semua karyawan dapat menghormati dan menghargai satu sama lain

serta merasa nyaman berada dalam perusahaan tersebut. Menurut Sunyoto (160: 2016). Etika kerja merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku di lingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tatakrma aktivitas karyawannya agar mencapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh (Bernard Rums, 2019) menyatakan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan artian Etika Kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan agar nantinya karyawan memiliki etika yang baik saat bekerja, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut.

H1 = Etika kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung

2.7.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Kurangnya kerja sama antar rekan kerja maupun atasan ditambah lagi dengan permasalahan yang timbul karena faktor eksternal seperti perubahan lingkungan, perubahan peran dalam keluarga, atau stres dan tekanan dari pasangan memicu terjadinya stres pada karyawan hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Suliyanto (2017) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik maupun psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aidila Afriza, 2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. stres kerja yang berlebihan juga bisa mengurangi kemampuan untuk melihat solusi yang inovatif, dan menguras energi dan efisiensi. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut.

H2 = Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung

2.7.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Karyawan yang termotivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan. Ia tak ragu mengupayakan usaha terbaik agar tugas tersebut selesai dengan baik. Hal tersebut akan mendorong tingginya kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif bagi kinerja perusahaan. Menurut Hassibuan (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang

karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Penelitian yang telah dilakukan oleh Aden Prawiro (2020) mengemukakan Motivasi kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha dengan semaksimal mungkin agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu produktivitas kerja. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut.

H3 = Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung

2.7.4 Pengaruh Etika Kerja, Stres Kerja, Motivasi terhadap Kinerja

Upaya perusahaan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan memberikan beberapa kegiatan diantaranya melakukan etika kerja, karena etika kerja sangat penting untuk perusahaan karena memberi nilai-nilai etika yang berlaku dilingkungannya. Wijaya & Sudibya (2018) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, karena beban kerja yang berlebihan, pengembangan karier, masalah keluarga dan masalah organisasi dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut dimana karyawan merasa capek, gelisah, tidak (Sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Artinya jika variabel Etika kerja, Stres Kerja, dan Motivasi diberikan maka kinerja karyawan akan meningkat, Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut.

H4 = Etika Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung