#### **BAB II**

#### LANDASAN TEORI

# 1.1 Kinerja

Kinerja merupakan gabuangan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja seseorang. Kinerja adalah suatu karyawan yang menentukan seberapa sering mereka dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan. Menurut Rivai dalam (Munardi et al., 2021) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan dalam (Pusparani, 2021) kinerja ialah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Afandi dalam (Munardi et al., 2021) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Zainal et al dalam (Pratama & Wardani, 2018) Kinerja merupakan prilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dari pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang diraih oleh seorang karyawan yang dapat dinilai dengan tanggung jawab, dan juga kualitas dan kuantitasnya.

## 1.1.1 Indikator-indikator kinerja

Indikator-indikator kinerja menurut Mangkunegara dalam (Munardi et al., 2021)

#### 1. Kualitas

Tingkat dimana suatu hasil aktifitas yang dilakukan mendekati kesempurnaan dalam artian dapat memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

#### 2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan yaitu jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang telah diselesaikan.

### 3. Ketepatan waktu

Tingkat aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang telah ditentukan, dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

## 4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia (SDM) organisasi harus dimaksimalkan agar menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa harus diminta bantuan dan bimbingan dari pengawas

### 1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti dalam (Pusparani, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1. Sikap dan mental (Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan etika kerja)
- 2. Pendidikan
- 3. Keterampilan
- 4. Manejemen kepemimpinan
- 5. Tingkat penghasilan
- 6. Gaji dan kesehatan
- 7. Jaminan sosial
- 8. Iklim kerja
- 9. Sarana dan prasarana

## 1.2 Lingkungan Kerja Fisik

## 1.2.1 Pengertian lingkungan kerja fisik

Menurut Afandi dalam (Munardi et al., 2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan kerja seperti suhu, pentilasi, penerangan, kebersihan ditempat kerja dan alat-alat perlengkapan yang memadai untuk bekerja. Menurut Nitisemito dalam (Rastana et al., 2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna, udara, dan suara. Sedangkan Menurut Sedamayanti dalam (Jayusman et al., 2021) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada bersama karyawan ditempat kerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik.

## 1.2.2 Indikator-indikator lingkungan kerja fisik

Sedarmayanti dalam (Munardi et al., 2021) mengatakan indikator-indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut.

## 1) Sirklusi udara

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan, pada dasarnya sirklus udara yang cukup didalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

#### 2) Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus diperhatikan.

## 3) Pencahyaan

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawan

#### 4) Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efesien sehingga produktivitas meningkat

#### 5) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.

#### 6) Keamanan

Keamanan merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja, agar selalu merasa aman dalam bekerja

## 1.3 Kemampuan Kerja

## 1.3.1 Pengertian kemampuan kerja

Menurut Judge dalam (Arif et al., 2020) Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari 2 (dua) faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Menurut Thoha dalam (Angraeni et al., 2019) kemampuan merupakan salah satu usur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Moenir dalam (Sugiharta, 2019) kemampuan kerja merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang ingin maupun tidak ingin dilakukannya menyangkut fisik maupun mental dari orang yang bersangkutan. Sedangkan Menurut Horas dalam (Arif et al., 2020) Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh karyawan, dengan kemampuan yang dimiliki para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Kemampuan karyawan juga dapat berupa skill (keahlian) yang perlu selalu ditingkatkan, karena skill adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik.

Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

## 1.3.2 Jenis-jenis kemampuan kerja

Menurut Robert R.Katz dalam (Arif et al., 2020) terdapat 3 (tiga) jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal, yaitu :

1. Kemampuan Teknis (Technical Skill)

Pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan produser yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

2. Kemampuan Bersifat Manusiawi (Human Skill)

Kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana dimana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

3. Kemampuan Konseptual (Conceptual Skill)

Kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami diantara unsur-unsur itu.

#### 1.3.3 Indikator-indikator kemampuan kerja

Menurut (Raharjo et al., 2016) terdapat beberapa indikator kemampuan kerja, yakni :

- a. Pengetahuan (knowledge)
- b. Pelatihan (training)
- c. Pengalaman (experience)
- d. Keterampilan (*skill*)
- e. Kesanggupan kerja

#### 1.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu** 

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian

1	(Pratama &	Pengaruh Kemampuan	Kemampuan kerja
	Wardani, 2018)	Kerja dan Semangat Kerja	berpengaruh positif
		Terhadap Kinerja	signifikan terhadap
		Karyawan melalui	kinerja karyawan (Studi
		kepuasan kerja (Studi	kasus Bank Syariah
		kasus Bank Syariah	Mandiri Kantor Cabang
		Mandiri Kantor Cabang	Kendal)
		Kendal)	
2	(Widyanata &	Pengaruh Lingkungan dan	Lingkungan Kerja dan
	Senen, 2019)	Kemampuan Kerja	Kemampuan Kerja
		Terhadap Kinerja	berdampak positif
		Karyawan PT.	terhadap Kinerja
		Ronadamar Sejahtera	Karyawan di PT.
		Cabang Bandung	Ronadamar Sejahtera
			Cabang Bandung.
3	(Pramaswara &	Pengaruh Lingkungan	Terdapat Pengaruh yang
	Priatna, 2021)	Kerja Fisik dan Disiplin	signifikan antara
		Kerja Terhadap Kinerja	Lingkungan Kerja Fisik
		Karyawan PT. Planetmas	terhadap Kinerja
		Adidaya Boga	Karyawan PT.
			Planetmas Adidaya
			Boga
4	(Rorong, 2016)	The Impact of Physical	Lingkungan kerja fisik
		Work Environment	berpengaruh terhadap
		Toward Employee	kinerja karyawan PT.
		Performance At PT. Bank	Bank Negara Indonesia
		Negara Indonesia Manado	kantor wilayah Manado
		Regional Office	

5	(Simamora et al., 2022)	Effect Of Work Ability,	Kemampuan kerja
		Work Environment, And	berpengaruh signifikan
		Emotional Intelligence	terhadap kinerja
		On Employee Perfomance	karyawan pada PT. PLN
		At PT. PLN Persero Area	Persero area Manado
		Manado	

# 1.5 Kerangka Pemikiran

#### Permasalahan:

Lingkungan kerja fisik masih kurang memadai, karena masih kurang terjaga dalam kerapihan diruangan yaitu terdapat file-file yang bertumpuk-tumpuk, yang dapat membuat karyawan nyaman dalam kurang melakukan aktifitas dan juga masih terdengarnya suara bising dari luar.

Kemampuan kerja masih kurang memadai, karena masih terdapat karyawan yang kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam bekerja dapat yang prestasi mempengaruhi keria karvawan

# Variabel penelitian:

- 1. Lingkungan Kerja Fisik (X1)
- 2. Kemampuan Kerja (X2)
- 3. Kinerja Karyawan (Y)

Umpan Balik

# Rumusan masalah:

- 1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina Kota Agung Tanggamus?
- 2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina Kota Agung Tanggamus?
- 3. Apakah lingkungan kerja fisik dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Kota Agung Tanggamus?

## **Alat Analisis Data:**

- Analisis RegresiLinear Berganda
- Uji t
- Uji F



## **Hipotesis:**

- 1.Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Kota Agung Tanggamus.
- 2. Terdapat pengaruh kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Kota Agung Tanggamus
- 3. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Kota Agung Tanggamus.

# Pengaruh Li1ngkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Kota Agung Tanggamus

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, lingkungan kerja fisik dapat dibagai menjadi dua kategori yaitu, lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (contoh seperti meja,kursi,dan alat kerja lainnya) dan lingkungan perantara atau umumnya dapat disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (seperti suhu udara, pencahayaan, kebisingan, kelembaban, kebersihan, warna dan lain-lain). Hal ini sejalan dengan pernyataan (Munardi et al., 2021), lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kerja seperti suhu, pentilasi, penerangan, kebersihan ditempat kerja dan alat-alat perlengkapan yang memadai untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti dalam (Jayusman et al., 2021) lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hal ini didukung oleh penelitian yang di lakukan oleh (Pramaswara & Priatna, 2021). Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H1: Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pertamina Kota Agung Tanggamus.

# 2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Kota Agung Tanggamus

Menurut (Arif et al., 2020) kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa minat dan bakat yang dimiliki karyawan, dengan kemampuan yang dimilikinya karyawan bisa menyelesaikan dan menjalankan tugas secara baik. Kemampuan kerja ialah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan maupun praktek dalam menjalankan tugasnya karyawan harus mempunyai kemampuan untuk bersikap sopan, sabar, disiplin, dan juga bersikap manusiawi, kemampuan kerja berkaitan dengan kemampuan sikap, kemampuan keterampilan dan kemampuan pengetahuan. Robbins dalam (Raharjo et al., 2016).

Hal ini didukung oleh penelitian yang di lakukan oleh (Pratama & Wardani, 2018) Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H2: Kemampuan Kerja berpengaruh (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Pertamina Kota Agung Tanggamus

# 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Kota Agung Tanggamus

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Afandi dalam (Munardi et al., 2021) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dalam suatu perusahaan/organisasi tidak akan bisa menjalankan fungsinya jika tidak memiliki karyawan, maka dari itu setiap perusahaan masing-masing membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal. kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Hasibuan dalam (Pusparani, 2021).

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara kemampuan kerja dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan. Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Riza Widyanata (2016) hasil penelitian menunjukan bahwa Lingkungan Kerja fisik dan Kemampuan Kerja berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ronadamar Sejahtera Cabang Bandung.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H3: Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pertamina Kota Agung Tanggamus.