

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Lebih luas MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan (Hasibuan 2019). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Sunyoto (2013 :5) Menyatakan ada beberapa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian sebuah perusahaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus di kerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan. Dengan adanya pengorganisasian akan memberikan dampak struktur organisasi yang jelas dengan pembagian yang jelas pula sesuai dengan standar(SOP) yang diteapkan.

3. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Pengendalian dilakukan agar pekerjaan yang dilakukan para karyawan sesuai dengan (SOP) yang berlaku pada perusahaan serta aturan-aturan yang diberlakukan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

4. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membanu tercapainya tujuan perusahaan. Pengarahan ini biasanya dilakukan oleh atasan untuk mengarahkan dan memotivasi para karyawan agar lebih baik lagi dalam bekerja.

2.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada umumnya kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya (Abdurrahman, 2019). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Abdurrahman, 2019). Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang 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. Menurut Prasadja Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

2.2.1 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti dan Widayati (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Sikap Mental

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

2. Pendidikan

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

3. Keterampilan

Pegawai yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik daripada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan.

4. Kepemimpinan

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

5. Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Davis dan Widayati (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata- rata(IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam menggerakkan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai selalu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the man on the right job*).
2. Faktor Motivasi Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Disini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah disebut orang yang tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Hasil Kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka ataupun angka lainnya.
2. Kualitas Hasil Kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.3 Kepemimpinan Visioner

Dalam penulisan kali ini tipe kepemimpinan yang akan di angkat oleh penulis adalah kepemimpinan visioner. Wahyuni (2020), mendefinisikan kepemimpinan visioner yaitu suatu gambaran mengenai masa depan yang di inginkan bersama. Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, menstranformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya merupakan hasil interaksi sosial anggota organisasi dan *Stakeholders* yang diyakini sebagai tujuan organisasi pada masa depan yang harus diraih atau diwujudkan bersama komitmen semua personil.

Menurut Ma'sum (2019) Kepemimpinan Visioner (*Visionary leadership*) muncul sebagai respon dari *statement the only thing of permanent is change* yang menuntut pemimpin memiliki kemampuan dalam menentukan arah masa depan melalui visi.

2.3.1 Indikator Kepemimpinan Visioner

Menurut Taty dan Achmad (2009:143) terdapat 9 indikator gaya kepemimpinan visioner diantaranya :

1. Menciptakan budaya dan perilaku organisasi yang maju dan antisipatif
2. Berupaya mewujudkan perusahaan yang berkualitas
3. Memperjelas arah dan tujuan usaha, mudah dimengerti dan diartikulasikan

4. Mencerminkan cita-cita yang tinggi dan menetapkan standar yang baik
5. Mengkoordinasi tindakan-tindakan tertentu dan kemampuan karyawan yang berbeda.

2.4 Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

2.4.1 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator lingkungan fisik menurut Sedarmayanti dalam Putri (2019) adalah sebagai berikut :

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Getaran Mekanisme

Getaran mekanis artinya getaran oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran yang dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

3. Suara Bising

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat- alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

4. Musik di Tempat Kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu yang digunakan untuk Landasan Penelitian agar mendukung penelitian yang ditampilkan secara Terperinci dalam bentuk Tabel dan memuat hasil penelitian. Berikut ini merupakan beberapa literature dari penelitian terdahulu yang menyangkut tentang Kepemimpinan Visioner, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja Karyawan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul & Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	YUNI SISWANTI	Pengaruh kepemimpinan visioner dan motivasi terhadap kinerja organisasi pada ukm paguyuban batik giriloyo kabupaten garut (2014)	Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Serentak, Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Organisasi Di Paguyuban Batik Giriloyo	Perbedaan terletak pada Motivasi (X2) . Dan objek penelitian terletak pada paguyuban batik giriliyo kabupaten garut	Sebagai Referensi Peneliti Yang Sedang Dilakukan
2	KETUT KARDIASIH	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan	Motivasi Berpengaruh	Perbedaannya Motivasi	Sebagai Referensi

		<p>Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar (2017)</p>	<p>Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Berpengaruh Positif Dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif Dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai 5. Kepuasan</p>	<p>(X1)& Kepuasan Kerja(X2) Dan perbedaan terletak pada objek penelitian yaitu Dinas Kebudayaan Kota Denpasar</p>	<p>Peneliti Yang Sedang Dilakukan</p>
--	--	---	--	---	---------------------------------------

			<p>Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai 6. Peran Mediasi Kepuasan Kerja Atas Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Menunjukkan Bahwa Kriteria Kepuasan Kerja Merupakan Mediasi Sempurna (Full Mediation) Antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, Peran Mediasi Kepuasan Kerja Atas</p>	
--	--	--	---	--

			Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Menunjukkan Bahwa Kepuasan Kerja Merupakan Mediasi Sebagian (Partia Mediation) Antara Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai		
3	WARSIDI	Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tata Ruang Dan Permukiman	Kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Distarkim Kab. Cianjur	Perbedaannya terletak pada Pemberdayaan Pegawai (X2) Dan pada objek penelitian yaitu di Distarkim Kab Cianjur	Sebagai Referensi Peneliti Yang Sedang Dilakukan

		Kabupaten Cianjur			
4	THAMRIN	Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pemkot Cimahi (2020)	Kepemimpinan Visioner Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	Perbedaannya Adalah Lingkungan Kerja Fisik Dan Objek Penelitian.	Sebagai Referensi Peneliti Yang Sedang Dilakukan
5	REMIASA & STANLEY	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya (2022)	kreativitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan, lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan, lingkungan	Perbedaannya variabel kreativitas karyawan, lingkungan kerja non fisik dan objek penelitian.	Sebagai Referensi Peneliti Yang Sedang Dilakukan

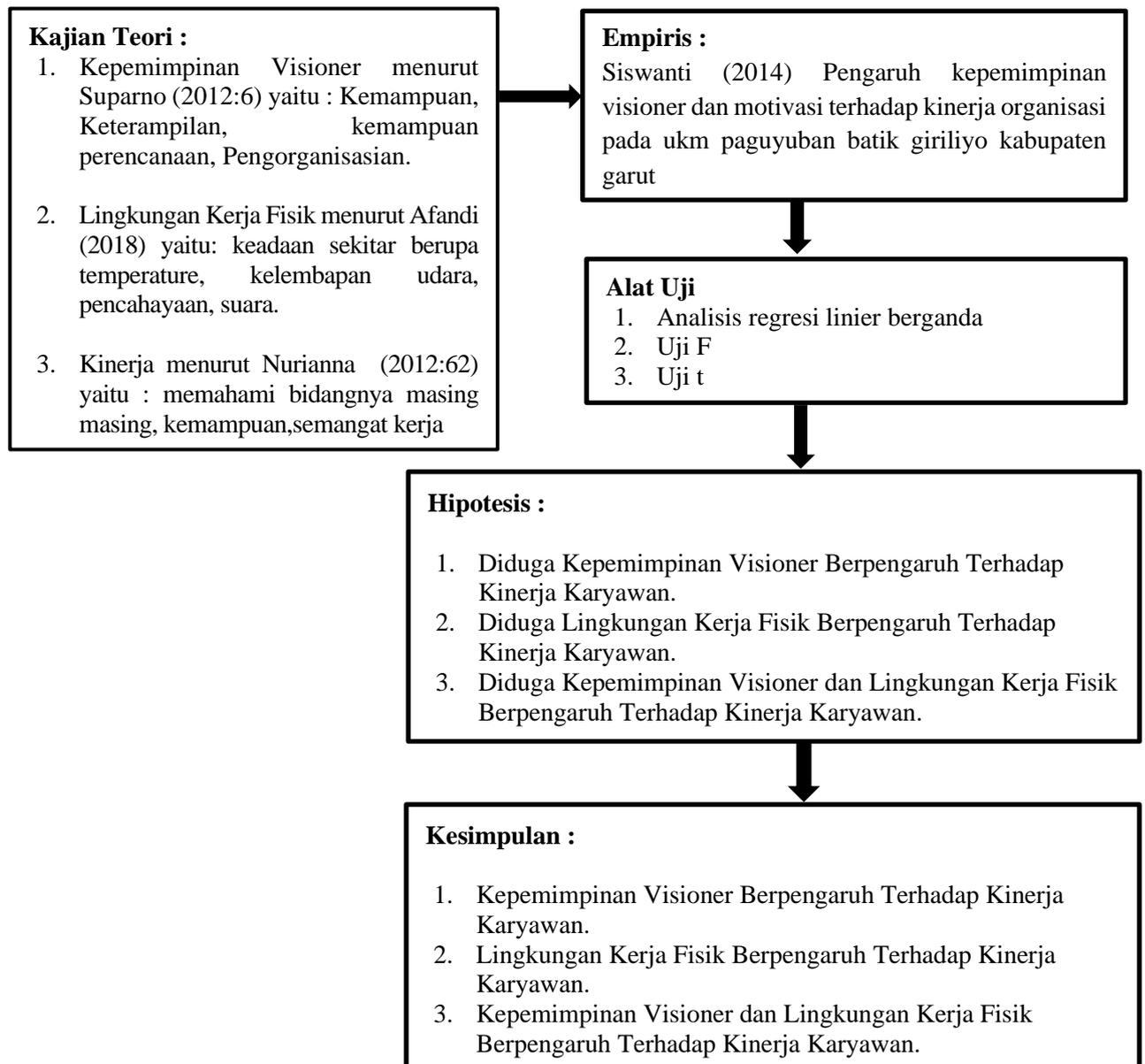
			kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan		
--	--	--	--	--	--

2.6 Kerangka Pemikiran

2.6.1 Kerangka Pemikiran

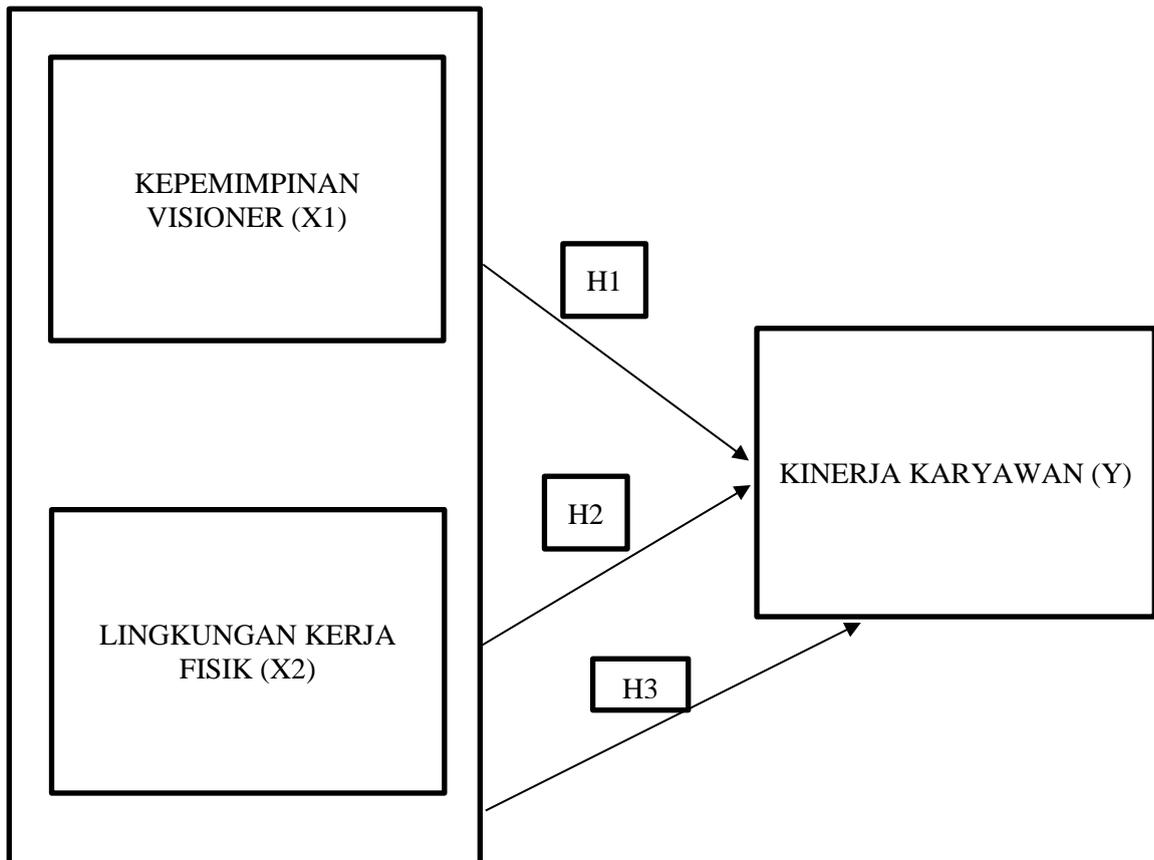
Kerangka Pemikiran adalah sintesa hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan variabel yang kemudian digunakan untuk merumuskan hipotesis. Maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.7 Kerangka Penelitian

2.7.1 KERANGKA PENELITIAN



2.8 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 99-102) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Selanjutnya Sugiyono (2017: 99-102) menyatakan hipotesis merupakan penuntun bagi peneliti dalam menggali data yang diinginkan. Suatu hipotesis harus dapat diuji berdasarkan apa yang dapat diamati dan diukur. Dalam pengujian hipotesis keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian, didasarkan analisis data. Berdasarkan uraian teoritik diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

2.8.1 Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wahyuni (2020) Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, menstranformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya merupakan hasil interaksi sosial anggota organisasi” . Penelitian Siswanti (2014) Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Ukm Paguyuban Batik Giriloyo Kabupaten Garut. Menyatakan Kepemimpinan visioner dan motivasi kerja berpengaruh serentak, positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Dari uraian Penelitian Terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H1 : Kepemimpinan Visioner Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan PT Chengjie Lampung

2.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil Penelitian Ketut Kardiasih (2017) “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. Menyatakan Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari uraian Penelitian Terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka Hipotesis yang di ajukan sebagai berikut:

H2 : Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Chengjie Lampung

1.8.3 Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Judge (2019) Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Hasil Penelitian Siswanti (2015) Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Terhadap Kinerja organisasi paguyuban batik giriliyo, menyatakan Kepemimpinan visioner dan motivasi kerja berpengaruh serentak, positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di Paguyuban Batik Giriloyo. Dari uraian Peneliti Terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3 : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Chengjie Lampung