

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori keseimbangan. Menurut Wexley dan Yukl (2016), kinerja merupakan implentasi dari teori keseimbangan. Menurutnya, seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila dirinya mendapat manfaat (benefit) dan terdapat adanya rangsangan (inducement) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable)

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil dari keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi mereka terhadap perusahaan. Definisi kinerja menurut (Abdullah Maruf, 2014) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2015:9) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kulalitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Definisi kinerja karyawan dinyatakan oleh beberapa pakar, diantaranya: (Bintoro dan daryanto, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Arief et al., 2023) menyatakan kinerja atau

prestasi adalah catatan tentang hasil- hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut (Riani & Putra, 2017) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Suryani, 2019) Menyatakan bahwa kinerja adalah hasil keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, tergantung pada keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan saat itu. Kinerja karyawan adalah poin penting dalam keberhasilan perusahaan, semakin baik kinerja karyawan maka semakin cepat tujuan perusahaan tercapai.

(Ghofur et al., 2017) menyatakan bahwa kinerja merujuk pada prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan dan merupakan sikap yang tulus dari setiap orang. (Chairunnisah et al., 2021) Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas. (Saputri dan Yusrizal 2018) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. (Arisanti et al., 2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kemauan individu atau kelompok untuk melakukan dan meningkatkan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan tanggung jawab mereka.

Dari pengertian kinerja karyawan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut (Abdullah Ma'ruf M & Hakim, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Faktor internal organisasi ini antara lain meliputi faktor yang ada dalam diri karyawan: pengetahuan dan keterampilan karyawan, kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan, motivasi kerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan, kepribadian, sikap, dan perilaku, dan yang di luar diri karyawan, tetapi ada dalam lingkup internal organisasi yaitu kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Kesemuanya itu mempengaruhi kinerja karyawan masing-masing.
2. Faktor eksternal organisasi ini kadang-kadang kurang diperhatikan, namun sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah: fluktuasi nilai rupiah terhadap dolar AS, fluktuasi harga minyak internasional, kenaikan harga BBM didalam negeri, kenaikan suku bunga BI dan suku bunga bank-bank nasional dan komersial lainnya, kondisi dan situasi kepemimpinan yang kurang favorable. Kesemuanya itu mau tidak mau mengganggu konsentrasi kerja karyawan dan berdampak pada penurunan kinerja.

2.1.1.3 Indikator kinerja karyawan

Saputri dan Yusrizal (2018) indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau tim yang dibutuhkan untuk menjadi standar kerja. Setiap pekerjaan memiliki kebutuhan yang berbeda dan oleh karena itu karyawan perlu memenuhi

kebutuhan tersebut, termasuk pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

2. Kualitas perkerja, setiap karyawan dalam suatu perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menciptakan pekerjaan yang efektif untuk pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu dan karyawan harus menyesuaikan standar ini untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan memiliki kinerja yang baik ketika mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan persyaratan pekerjaan.
3. Ketepatan waktu, Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda dan harus diselesaikan tepat waktu karena berhubungan dengan pekerjaan lain nya.
4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan yang menuntut seseorang untuk bekerja dalam jangka waktu tertentu
5. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat dilakukan oleh satu karyawan saja.

2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumanti dan Firmansyah (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak terlihat tetapi keberadaannya dapat dirasakan. Wujud dari lingkungan kerja tersebut antara lain komunikasi antar rekan kerja dan antara manajer dengan karyawan untuk menciptakan tempat kerja yang baik dan nyaman.

Enny (2019, p59) Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan dan rekan kerja atau bawahan. Solihin, Hakim dan Malik (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat oleh

indera karyawan tetapi dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan pekerjaan yang di perusahaan.

Fitri dan Ferdian (2021) lingkungan kerja non fisik adalah untuk menciptakan hubungan yang baik antara sesama karyawan dan, karyawan dan manajer, yang dapat menciptakan tempat kerja yang baik dan karenanya berdampak pada kinerja. Solihah dan Silvianita (2021) bahwa lingkungan kerja non fisik yang menciptakan lingkungan yang bahagia, aman, tenteram, dan stabil. Jika tempat kerja mendukung, itu memotivasi karyawan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka.

Dari pengertian Lingkungan kerja non fisik di atas dapat disimpulkan bahwa bahwa lingkungan kerja ialah kondisi sekitar tempat kerja baik secara fisik ataupun non fisik yang bisa membagikan kesayang menyenangkan, mengamankan, menentramkan serta aman bekerja. Bila lingkungan kerja menunjang, hingga hendak mencuat keinginan karyawan untuk melaksanakantugas serta tanggung jawabnya.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

(Sumanti & Firmansyah, 2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan non fisik adalah, sebagai berikut:

1. Hubungan kerja pegawai (bawahan) dengan manajer (atasan), artinya hubungan kerja antara karyawan dan manajer akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dan kepuasan karyawan. Kerja sama antara karyawan dan manajer harus memastikan kerja sama yang efektif.
2. Hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja, dengan kata lain rekan kerja yang dapat memberikan kerja sama dan dukungan di tempat kerja seringkali mempengaruhi keberhasilan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dan kepuasan karyawan ini dari pekerjaannya menunjukkan perkembangan

kerja sama antara manajer, pemimpin, dan orang yang melakukan pekerjaan yang sama di perusahaan.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumanti dan Firmansyah (2021) indikator yang dapat mengukur lingkungan non fisik adalah sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab kerja, artinya berkat pekerjaan itu, karyawan tahu apa perannya di perusahaan. Dari pekerjaan, efisiensi kerja, perilaku dalam perusahaan.
- b. Struktur kerja, yaitu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah dilakukan dengan baik. Dengan cara ini, pekerjaan yang ada menjadi sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- c. Kelancaran komunikasi, Ini adalah bagian penting dari pekerjaan. Dengan cara ini, mereka memastikan bahwa ada hubungan yang baik, komunikasi yang baik dan terbuka antara rekan kerja, dan manajer.

2.3 Motivasi Ekstrinsik

Suwatno (2015:175) mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik juga dapat dikatakan sebagai jenis motivasi yang dimulai atas dorongan dari luar yang tidak ada hubungannya dengan orang itu sendiri. Ada dua hal yang membuat karyawan senang dengan pekerjaan yang dilakukannya, dan kepuasan inilah yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi. Motivasi ekstrinsik jenis ini dihasilkan dari pengaruh eksternal pada diri seseorang karena ajakan, perintah, atau paksaan dari orang lain agar orang tersebut dapat mengikuti situasi.

Motivasi Ekstrinsik menurut Fahmi (2016:144) adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang di luar dirinya dan kemudian mendorong orang tersebut untuk menciptakan dan memelihara dalam dirinya keinginan untuk mengubah segala

aspek perilakunya menjadi lebih baik. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160) bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri seseorang dan menentukan bagaimana seseorang akan berperilaku dalam kehidupan.

Dari pengertian Motivasi ekstrinsik di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motif atau dorongan dari luar atau dari orang lain. Tujuannya untuk memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat.

2.3.1 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik

Luthans (2011:162) Faktor yang mempengaruhi Motivasi adalah :

1. Faktor pemeliharaan, (Maintenance Factor), yaitu faktor keberlanjutan yang harus memberikan kontribusi terhadap keinginan manusia untuk mencapai kebutuhan jasmani. Contohnya termasuk upah, kondisi kerja, kebijakan dan manajemen perusahaan, hubungan karyawan dan keamanan.
2. Faktor motivasi (Motivation Factors) adalah motivasi yang membuat seseorang ingin memenuhi kebutuhan psikologis nya, yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. misalnya : Prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, dan kesuksesan.

2.3.2 Indikator Motivasi Ekstrinsik

Suwatno (2011:176) indikator motivasi ekstrinsik antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan dan administrasi

Kebijakan dan administrasi yang menjadi motivasi ekstrinsik adalah kebijakan dan administrasi yang berlaku bagi karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan. Kebijakan dan manajemen sering ditulis melalui kepemimpinan. Kebijakan atau manajemen tersebut dirancang sebagai

panduan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Ini adalah tanggung jawab semua orang yang terlibat untuk menerapkan dan menegakkan kebijakan sehingga seadil mungkin.

2. Kualitas Supervisi

Supervisi yang buruk dapat menyebabkan karyawan kecewa. Manajer harus memahami cara mengawasi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Manajer harus memiliki keterampilan untuk menangani karyawan di tempat kerja dan membuat mereka merasa nyaman. Untuk itu pengelola harus berusaha memperbaiki diri dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan.

3. Hubungan Antar Pribadi

Mengacu pada hubungan pribadi antara pemimpin dan bawahan, pemimpin dan rekan kerja, dan bawahan mungkin merasa bahwa mereka tidak bisa akur dengan pemimpin atau sesama karyawan.

4. Kondisi kerja

Manajer perlu untuk memastikan setiap orang bekerja dalam situasi yang tepat. Contohnya termasuk ruangan tertentu, pencahayaan, furnitur, suhu udara, dan kondisi fisik lainnya. Herzberg percaya bahwa pencapaian yang tinggi dapat dicapai jika tercipta lingkungan yang tepat, dan pencapaian yang tinggi dapat diciptakan dengan lebih berfokus pada kebutuhan pribadi dan aktualisasi diri.

5. Gaji

Secara umum, tidak semua manajer dapat memutuskan model gaji yang akan dia gunakan untuk tim nya. Namun, merupakan tanggung jawab setiap manajer untuk menilai apakah aktivitas di bawah wewenangnya dibayar untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Manajer harus mencoba mencari tahu bagaimana hal-hal dibagi di tempat kerja dan faktor apa yang menentukan pembagian ini.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah rangkuman dari beberapa penelitian sebelumnya yang dianggap relevan dengan penelitian ini, lihat tabel di bawah ini untuk lebih jelasnya.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Ghofur Dkk (2017)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Network Operations PT XYZ Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi Intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan divisi network operations PT XYZ Surabaya	Perbedaan pada penelitian pada variabel independen (X1) dan pada objek penelitiannya	Sebagai refrensi penelitian yang sedang berjalan
2	Vivi Sumanti dan Firmansyah (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo	Lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima	Perbedaan penelitiannya ada variable independen X2 dan pada Objek Penelitiannya	Sebagai refrensi penelitian yang sedang berjalan
3	Arief dkk (2023)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang	Variabelkompensasi dan variable lingkungan Kerja Non Fisik secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang.	Perbedaan penelitiannya ada variable independen X1 dan pada Objek Penelitiannya	Sebagai refrensi penelitian yang sedang berjalan

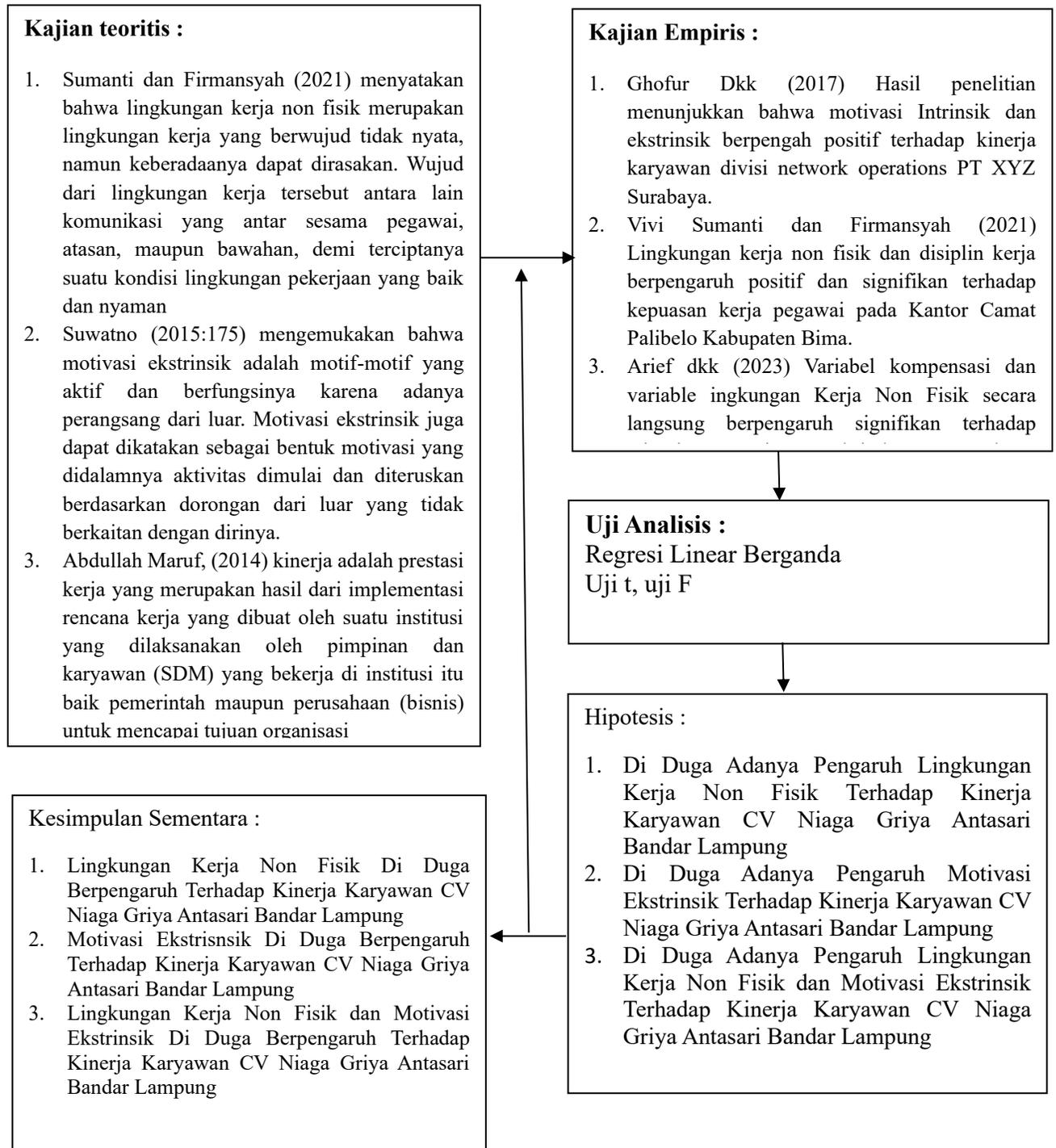
4	Hidayah Turachma & Hidajat Hendarsjah (2021)	The Effect of Training Results Perception on Individual Work Performance of Employee Moderated by Intrinsic and Extrinsic Motivation	The training result perceptions and extrinsic motivation simultaneously or partially have a positive and significant effect on individual work performance of employee, but intrinsic motivation have no effect to work performance	Perbedaan penelitian ada variable independen X1 dan pada Objek Penelitiannya	Sebagai refrensi penelitian yang sedang berjalan
5	Deddy Novie Citra Arta (2022)	The Effect of The Non-Physical Work Environment and Career Development on Turnover Intention With Job Satisfaction Mediation Work on PT. Yoshioka Indonesia	This study resulted in findings that non-physical work environment variables do not have a positive influence. However, job satisfaction can mediate between non- physical work environments and turnover intentions. According to this study, companies are advised to increase job satisfaction..	Perbedaan penelitiannya ada variable independen X2 dan pada Objek Penelitiannya	Sebagai refrensi penelitian yang sedang berjalan

Sumber : Data diolah tahun 2023

2.5 Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang digambarkan sebagai berikut:

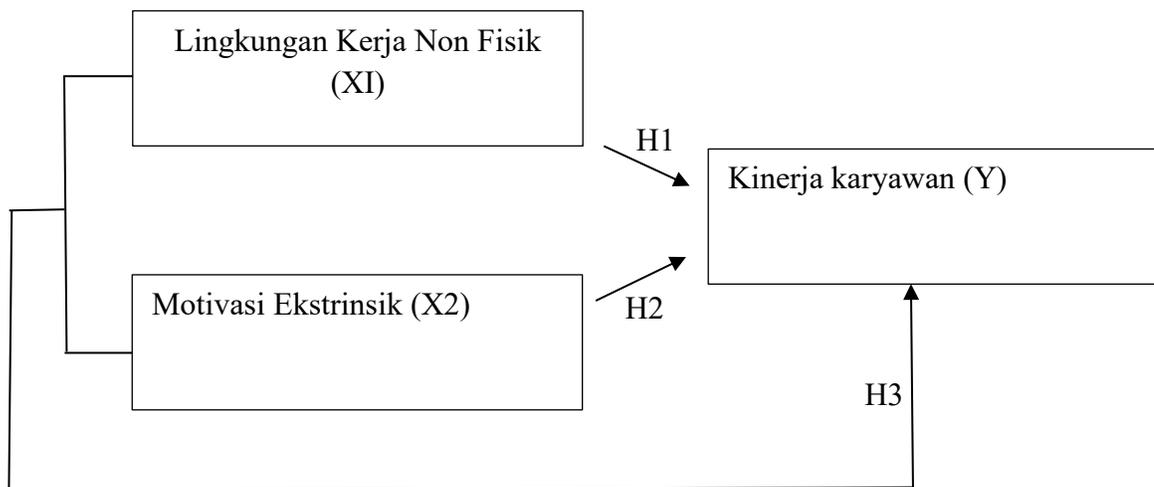
Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



2.6 Kerangka Penelitian

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka penelitian yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.3
Kerangka Penelitian



Sumber : Data diolah tahun 2023

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

2.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja Non Fisik harus menjadi perhatian manajemen perusahaan, karena tempat kerja merupakan hal mendasar yang dapat memberikan motivasi psikologis bagi karyawan. Sudah seharusnya pimpinan perusahaan meningkatkan fasilitas yang ada guna meningkatkan kinerja karyawan. Selain fasilitas, tentunya lingkungan kerja non fisik juga tidak boleh dilupakan. Seperti interaksi yang terjadi antar sesama karyawan dapat menentukan aura lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut (Abdullah Maruf, 2014) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Cara untuk memantau hal ini adalah dengan berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pekerjaanlah yang memegang peranan utama, para pekerja/karyawan karena pekerja utama dalam usaha adalah para pekerja/karyawan itu sendiri. Kegagalan untuk mempertimbangkan kinerja karyawan akan mempengaruhi fungsi kelangsungan bisnis. Salah satu faktor yang mempengaruhi kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian Vivi Sumanti dan Firmansyah (2021) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , artinya jika lingkungan kerja non fisik dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H1 : Di Duga Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Cv Griya Niaga Antasari

2.7.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung

Suwatno (2015:175) mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik juga dapat dikatakan sebagai jenis motivasi yang dimulai atas dorongan dari luar yang tidak ada hubungannya dengan orang itu sendiri. Ada dua hal yang membuat karyawan senang dengan pekerjaan yang dilakukannya, dan kepuasan inilah yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi. Motivasi ekstrinsik jenis ini dihasilkan dari

pengaruh eksternal pada diri seseorang karena ajakan, perintah, atau paksaan dari orang lain agar orang tersebut dapat mengikuti situasi.

Motivasi kerja yang tinggi juga terlihat dari kebahagiaan mereka di tempat kerja. Mereka akan menjadi lebih berkomitmen, bijaksana, dan terampil. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan akan mau bekerja dan melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ghofur Dkk (2017) bahwa Motivasi Ekstrinsik dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2 : Di Duga Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung

2.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung

Lingkungan kerja Non Fisik harus menjadi perhatian manajemen perusahaan, karena tempat kerja merupakan hal mendasar yang dapat memberikan motivasi psikologis bagi karyawan. Sudah seharusnya pimpinan perusahaan meningkatkan fasilitas yang ada guna meningkatkan kinerja karyawan. Selain fasilitas, tentunya lingkungan kerja non fisik juga tidak boleh dilupakan. Seperti interaksi yang terjadi antar sesama karyawan dapat menentukan aura lingkungan kerja itu sendiri.

Sangat diyakini, jika motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada orang yang bekerja dalam mengelola organisasi tersebut dan kompetensi yang dimilikinya, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi memerlukan motivasi yang berkesimbangan dan terjaga.

Menurut Abdullah Maruf, (2014) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arief dkk (2023) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H3 : Di Duga Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung