

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja.

Robbins (2015) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas peneliti memilih teori menurut Mangkunegara karena lebih relevan dengan fenomena yang terjadi pada objek penelitian.

2.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, 11 karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri (sikap mental) seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

Kombinasi dari faktor-faktor ini dapat secara bersama-sama mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi.

2.2.2 Indikator Kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja karyawan, diantaranya menurut Mangkunegara (2017) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 (aspek) sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja adalah karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang karyawan mampu untuk berinisiatif dan berhati hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2.3 Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja menurut Mangkunegara (2017) dapat dijelaskan sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Menurut Robbins (2015). Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh karyawan, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas peneliti memilih teori menurut Robbins karena lebih relevan dengan fenomena yang terjadi pada objek

penelitian.

2.3.1 Faktor Faktor yang mempengaruhi Kemampuan Kerja

Berikut adalah beberapa faktor yang dapat memengaruhi kemampuan kerja menurut pandangan Robbins (2015)

1. Pendidikan dan Pelatihan

Tingkat pendidikan dan pelatihan seseorang dapat berdampak langsung pada kemampuan teknis dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan tertentu.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja membentuk kemampuan seseorang. Semakin lama dan beragam pengalaman kerja, semakin berkembang kemampuan dan pemahaman seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

3. Motivasi

Tingkat motivasi seseorang dapat memengaruhi seberapa maksimal mereka menggunakan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas.

4. Kesehatan dan Kondisi Fisik

Kesehatan fisik dan kondisi tubuh dapat mempengaruhi kemampuan kerja. Kondisi kesehatan yang baik dapat mendukung kinerja optimal.

5. Kemampuan Kognitif

Kemampuan berpikir, memahami, dan memecahkan masalah juga menjadi faktor penting. Ini termasuk kemampuan kognitif seperti analisis, sintesis, dan kreativitas.

6. Kemampuan Interpersonal

Kemampuan berinteraksi dan bekerja sama dengan orang lain merupakan aspek penting dalam banyak pekerjaan. Kemampuan interpersonal yang baik dapat memengaruhi kinerja tim dan hubungan kerja.

7. Pemimpin dan Budaya Organisasi

Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat memengaruhi kemampuan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi dapat meningkatkan kinerja.

8. Fasilitas dan Peralatan Kerja

Ketersediaan fasilitas yang memadai dan peralatan kerja yang baik dapat memberikan dukungan fisik untuk melaksanakan tugas-tugas dengan efisien.

9. Tingkat Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas cenderung memiliki motivasi lebih tinggi dan lebih mungkin untuk menggunakan kemampuan mereka dengan optimal.

10. Teknologi dan Sistem Informasi

Penggunaan teknologi dan sistem informasi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan, serta memberikan dukungan untuk pengembangan kemampuan teknis.

11. Ketidakpastian dan Perubahan Lingkungan

Kondisi lingkungan yang tidak pasti atau berubah-ubah dapat memengaruhi kemampuan adaptasi dan fleksibilitas karyawan.

2.3.2 Indikator Kemampuan Kerja

Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (2015), adalah :

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi..

2.4 Motivasi Intrinsik

Menurut Robbins (2015) motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

motivasi intrinsik menurut Herzberg (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor-faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Faktor motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, diyakini Herzberg sebagai yang meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas peneliti memilih teori menurut Herzberg karena lebih relevan dengan fenomena yang terjadi pada objek penelitian.

2.4.1 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Intrinsik

1. Menurut Herzberg (2022), Menyatakan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor,yaitu :
 - a) Pekerjaan itu sendiri (the work it self); Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
 - b) Kemajuan (advancement); Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
 - c) Tanggung jawab (responsibility); Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja
 - d) Pengakuan (recognition); Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
 - e) Pencapaian (achievement); Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.
1. Menurut herzberg (2022), mengatakan bahwa terdapat kelompok faktor kondisi intrinsik yang meliputi: pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan karyawan itu sendiri, kemungkinan berkembang. Ketiadaan kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi yang tidak puas, akan tetapi kalau kondisi demikian ada merupakan motivasi yang kuat yang akan menghasilkan prestasi yang baik.

2. Menurut Herzberg (2022), menjelaskan bahwasannya teori ini diterjemahkan secara sederhana bahwa para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan besar yaitu:
 - a) mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing.
 - b) faktor-faktor intrinsik yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya berkarya.

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Faktor hygiene yang menonjol ialah, kebijakan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

2.4.4 Indikator Motivasi Intrinsik

Ahli psikologi dan konsultan manajemen Herzberg (2022), menyebutkan terdapat 5 indikator motivasi intrinsik yang meliputi :

1. Pencapaian Prestasi

Prestasi kerja 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 perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

2. Pengakuan

cara perusahaan untuk menghargai secara publik dan mengakui upaya karyawan mereka, sehingga mereka merasa termotivasi dan dihargai

3. Tanggung jawab

Kewajiban karyawan dalam melaksanakan tugas, kewajiban, dan akuntabilitas yang ditugaskan kepada seseorang dalam lingkungan kerja. Tanggung jawab kerja tersebut mencakup kewajiban untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu serta hasilnya sesuai kualitas yang diharapkan.

4. Kemajuan

suatu proses atau cara untuk meningkatkan kemampuan kerja, penampilan kerja atau prestasi kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara atau strategi tertentu yang digunakan oleh Perusahaan

5. Pekerjaan itu sendiri

sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut tabel penelitian terdahulu :

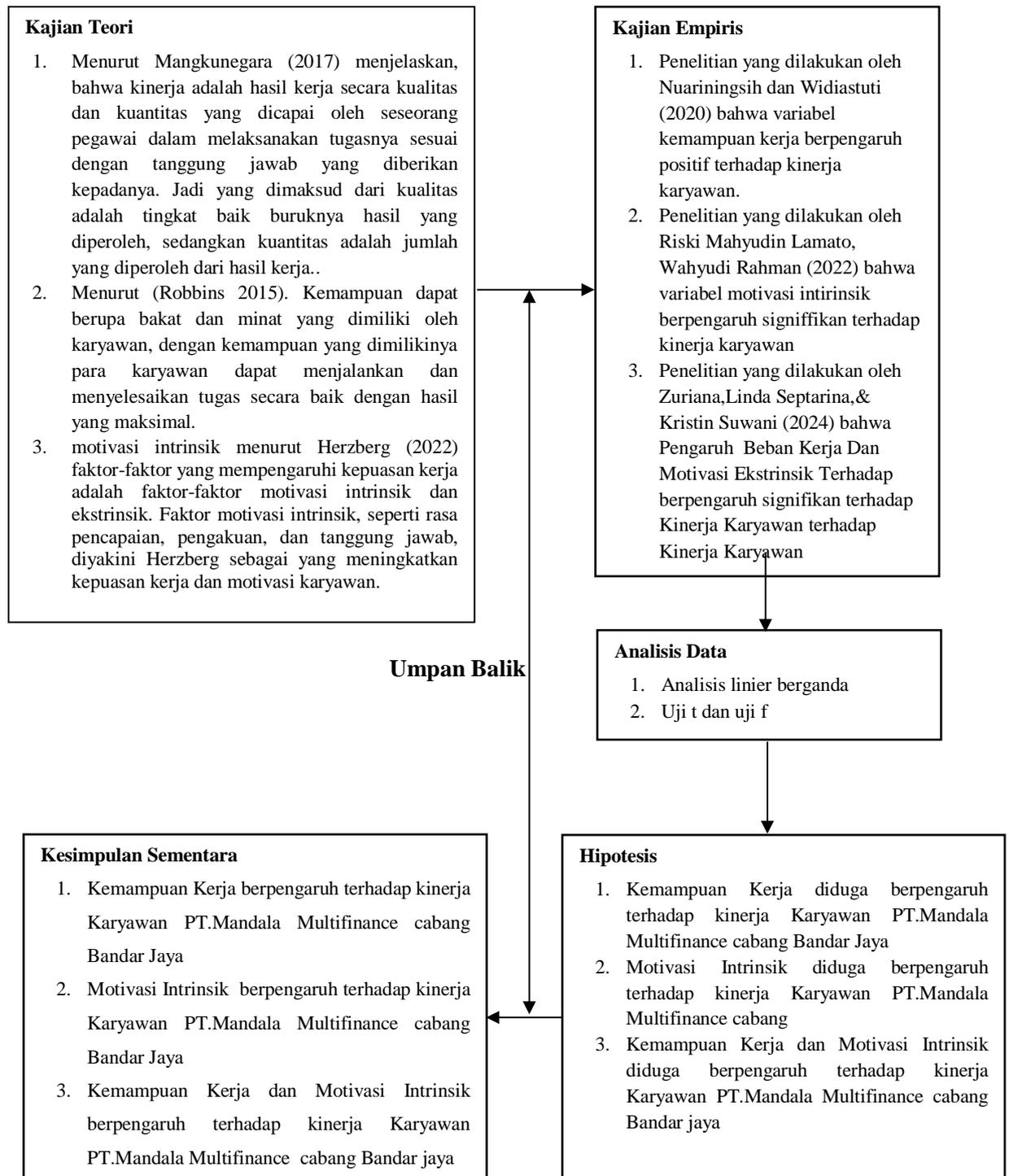
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Penelitian | Judul Penelitian | Metode penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan Penelitian | Kontribusi Penelitian |
|----|--|---|-------------------------|--|---|---|
| 1. | Riski Mahyudin Lamato, Wahyudi Rahman (2022) | Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Multi Finance Cabang Banggai | Regresi linier berganda | Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | Subjek yang digunakan adalah karyawan PT Mandala multifinance cabang bandar jaya dan objek yang digunakan adalah Kemampuan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan | Dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pt Mandala Multifinance cabang Bandar Jaya |
| 2. | Zuriana, Linda Septarina, & Kristin | Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi | Regresi linier berganda | Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik | Subjek yang digunakan adalah karyawan PT | Dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan |

| | | | | | | |
|----|---|--|-----------------------|--|---|---|
| | Suwani (2024) | Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya Lampung | | Terhadap berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya Lampung | Mandala multifinance cabang bandar jaya dan objek yang digunakan adalah Kemampuan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan | kinerja karyawan pt Mandala Multifinance cabang Bandar Jaya |
| 3. | Nuariningsih ,Widiastini (2020) | Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Tri Darma Putri | Analisis Jalur | Kemampuan kerja Dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Tri Darma Putri | Subjek yang digunakan adalah karyawan PT Mandala multifinance cabang bandar jaya dan objek yang digunakan adalah Kemampuan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan | Dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pt Mandala Multifinance cabang Bandar Jaya |
| 4. | Agrasadya,M uger Apriyansyah, Anding Sunarto (2022) | <i>The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance At Pt. Putra Bengawan Sukses Bekasi</i> | Asosiatif Kuantitatif | <i>This result shows positive relationship between work motivation and employee performance</i> | Subjek yang digunakan adalah karyawan PT Mandala multifinance cabang bandar jaya dan objek yang digunakan adalah Kemampuan kerja dan motivasi | Dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pt Mandala Multifinance cabang Bandar Jaya |

| | | | | | | |
|----|---------------------------------------|--|-------------------------|---|---|---|
| | | | | | intrinsik terhadap kinerja karyawan | |
| 5. | Novi Kurniawati, Siti Mujanah, (2021) | <i>The Influence of Work Ability, Work Ethos and Work Environment on Employee Performance at Garment Industries in Jombang Indonesia</i> | Regresi linier berganda | <i>So the conclusions in this study are that low Work Ability can reduce the performance of Garment Industries employees in</i> | Subjek yang digunakan adalah karyawan PT Mandala multifinance cabang bandar jaya dan objek yang digunakan adalah Kemampuan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan | Dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pt Mandala Multifinance cabang Bandar Jaya |

2.6 Kerangka Pikir



2.7 Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins 2015). Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh karyawan, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maychel B. A. Wuwungan, Olivia S. Nelwan, Yantje Uhing, (2020) Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuariningsih, Widiastini (2020) yaitu menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Novi Kurniawati, Siti Mujanah, (2021), juga menyatakan hal yang sama yaitu kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₁: Kemampuan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.7.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan.

motivasi intrinsik menurut Herzberg (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor-faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Faktor motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, diyakini Herzberg sebagai yang meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Riski Mahyudin Lamato, Wahyudi Rahman (2022). Menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dan Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Syariah Nuariningsih, Widiastini (2020), yaitu menyatakan bahwa

motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan Novi Kurniawati, Siti Mujanah, (2021), juga menyatakan hal yang sama yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₂: Motivasi Intrinsik diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.7.3 Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Riski Mahyudin Lamato, Wahyudi Rahman (2022). Menyatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Syariah, Siswidiyanto dan Wima (2020), yaitu menyatakan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Riski Mahyudin Lamato, Wahyudi Rahman (2022), juga menyatakan hal yang sama yaitu kemampuan kerja dan motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₃: Kemampuan kerja dan motivasi Intrinsik diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.