

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2002). Menurut As'ad (2004) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (corporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Dalam Aditya (2016:12) Mangkuprawira dan Hubeis (2007) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Sedangkan menurut Rivai (2010) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan.

Mangkunegara (2010) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.2. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dalam Ginda (2018:29) menurut Mathis (2010:72) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.

Adapun dimensi kinerja secara umum adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja adalah volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal, Kuantitas juga menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efektivitas kinerja dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikatornya adalah:
 - a. Target Kerja

- b. Volume Pekerjaan
- 2. Kualitas kerja adalah ketelitian, kerapihan, dan keterikatan hasil kerja yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan didalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
Indikatornya adalah:
 - a. Pelaksanaan pekerjaan tepat
 - b. Minimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja
- 3. Pemanfaatan waktu dalam penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat waktu yang ditetapkan. Indikatornya adalah:
 - a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

2.2 Lingkungan Kerja Fisik

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayati (2011,p,201) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika karyawan

menyenangi lingkungan kerja di mana Dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Sedangkan menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan nya.

Berdasarkan Beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar karyawan baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya. Keduanya harus diperhatikan oleh perusahaan karena akan mempengaruhi kenyamanan dan semangat kerja para karyawan yang berdampak pada intens turnover

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai

- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2.2.2 Dimensi dan Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Menurut Sudarmayanti (2007) faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, keamanan dan kebersihan:

a) Penerangan

Dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional kantor

b) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

c) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak kantor tempat seseorang bekerja kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1. Pengertian Budaya Organisasi

Dalam Agnita, Rumini & Norisma (2016:15) Budaya organisasi merupakan system nilai bersama dalam suatu organisasi yang

menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi (Sutrisno,2013)

Dalam Ginda (2018:12) Menurut Robbins (2012:52) budaya organisasi adalah penyebaran pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Norma dan kepercayaan dan menginformasikan kepada anggota organisasi mengenai apa yang dapat diterima dan apa yang tidak dapat diterima, nilai-nilai dominan yang dihargai diatas yang lainnya, asumsi dasar dan kepercayaan yang dianit bersama oleh anggota organisasi, aturan main yang harus dipelajari jika orang ingin dapat sejalan dan diterima sebagai anggota organisasi, dan filsafat yang mengarahkan organisasi dalam berhubungan dengan karyawan dan kliennya.

Saliha (2017:15) budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan dan sikapn utama yang diberlakukan diantara anggota organisasi. Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-niai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi (Darmawan, 2013:143). Jadi, jika dalam suatu organisasi tidak mempunyai budaya yang dominan dan

hanya terdiri dari banyak sub budaya, maka pengaruh dari terhadap keefektifan organisasi akan jauh lebih tidak jelas dan tidak akan terdapat konsistensi di dalam persepsi dan perilaku.

2.3.2. Indikator Budaya Organisasi

Dalam (Gogy:2013) indikator-indikator budaya organisasi menurut Eugene Mckenna (2005:60) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antar manusia Dengan manusia

Hubungan antar manusia dengan manusia yaitu keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi

2. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

3. Penampilan Karyawan

Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya.

Menurut Robbins (2012:52) di dalam Ginda (2018:18) ada 7 dimensi budaya organisasi yaitu:

1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and risk taking*) , adalah sejauh mana organisasi mendorong para pegawai bersikap inovatif dan berani mengambil risiko oleh pegawai dan membangkitkan ide karyawan .

Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Keberanian karyawan mengemukakan gagasan dengan segala resikonya
- b. Kemampuan untuk mencoba hal-hal baru

2) Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan karyawan terhadap hasil pekerjaan
- b. Keutamaan hasil pekerjaan daripada teknis

3) Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan karyawan terhadap hasil pekerjaan
- b. Keutamaan hasil pekerjaan daripada teknis

4) Berorientasi kepada manusia (*People orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil

pada orang-orang didalam organisasi. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan
 - b. Kesesuaian pengambilan keputusan dengan kondisi pegawai
- 5) Berorientasi tim (*Team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.

Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Komunikasi antar anggota tim
 - b. Kekompakan tim dalam menghadapi masalah pekerjaan
- 6) Sikap agresif (*Aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Sikap pro aktif karyawan dalam menghadapi situasi kerja
 - b. Kecekatan dalam menghadapi pekerjaan
- 7) Stabilitas (*Stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) daripada pertumbuhan. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Pemahaman karyawan terhadap visi dan misi organisasi

2.2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil dari beberapa peneliti akan digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini.

Tabel Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Aditya Nur Putra (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers	Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers
		Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (Psda)	Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh positif disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. disiplin

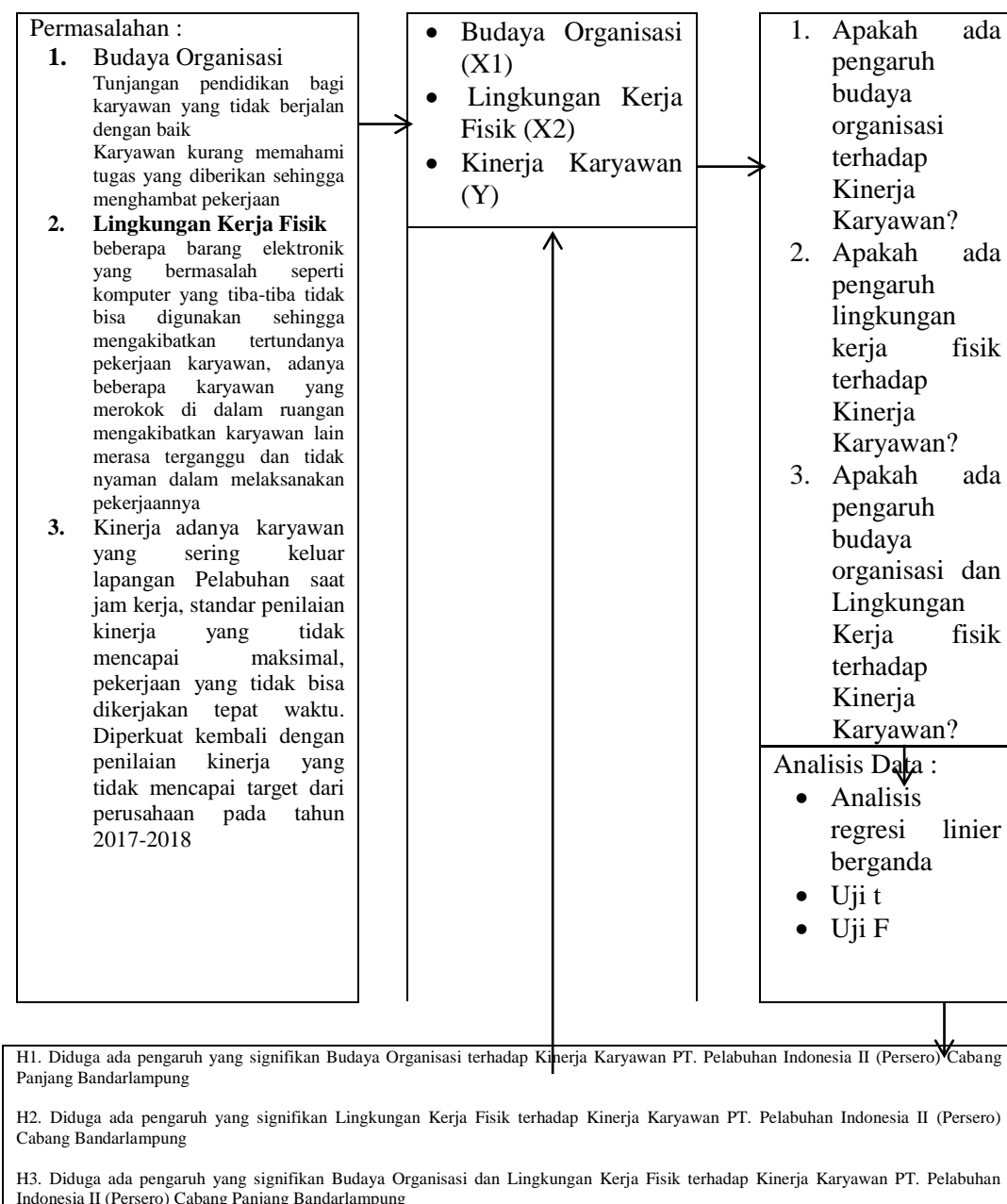
2	Gadis Prahesti Megawati	Provinsi Jawa Tengah Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Jawa Tengah.
3	Magfira Arifin (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Puuwatu	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Ginda Sumardhika Siregar (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah	Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah Secara parsial menunjukkan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

5	Heny Sidanti	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Pemerintah Kota Makassar	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Adapun secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Kota Makassar
---	--------------	--	---

2.2.2. Kerangka Pemikiran

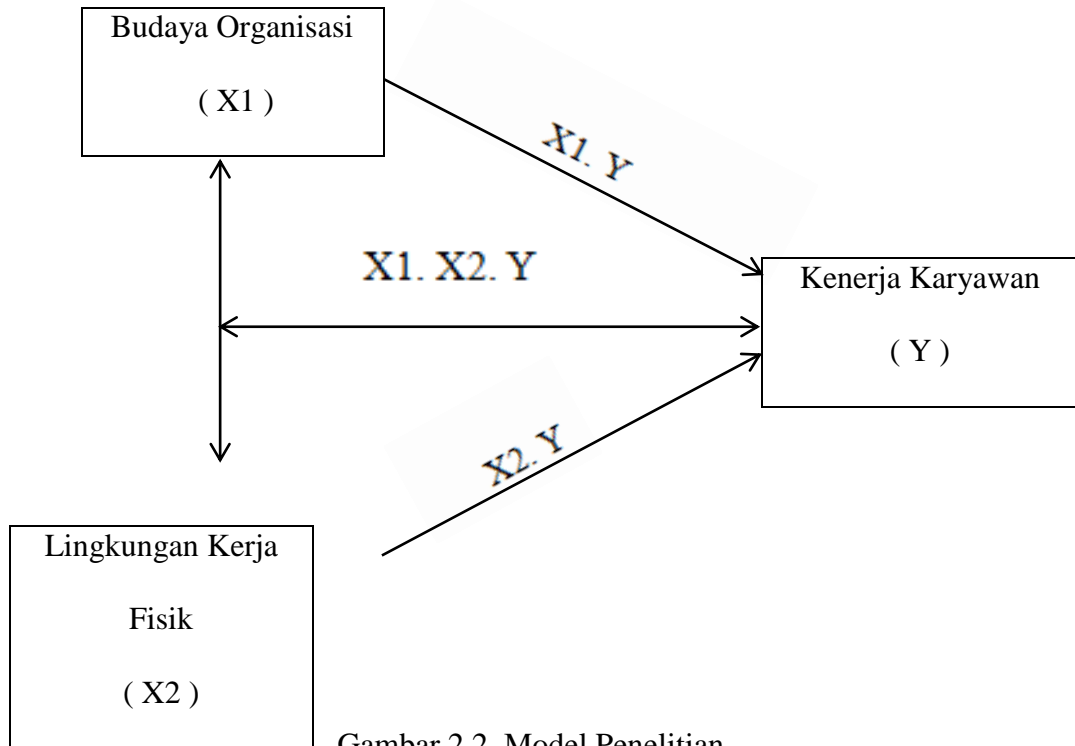
Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka penelitian dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini

Gambar 2.1



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

2.3.3. Kerangka Penelitian



Gambar 2.2. Model Penelitian

2.3.4. Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah suatu sistem kesepakatan bersama dari nilai, norma maupun perilaku yang berlaku dalam suatu organisasi yang sifatnya mengikat dan membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain (Gogy:2013)

2.3.5. Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Lingkungan Kerja (Aji dan Amelia 2015) Maka dari itu Perusahaan atau Instansi harus menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan agar para

karyawan merasa nyaman sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

2.3.6. Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah suatu sistem kesepakatan bersama dari nilai, norma maupun perilaku yang berlaku dalam suatu organisasi yang sifatnya mengikat dan membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain (Gogy:2013)

2.2.3. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam Perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai baik dari segi fisik dan non fisik (Heny, 2015) lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan

Sedangkan disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009, p.9), Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian serta kerangka pemikiran penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah:

Berdasarkan penelitian dari Aditya Nur Pratama Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Razer Brother dengan hasil Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers.

Berdasarkan penelitian Ginda Sumardhika Siregar tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Tapanuli Tengah dengan hasil penelitian budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah Secara parsial menunjukkan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Dari beberapa penelitian terdahulu yang peneliti jadikan acuan dapat dihasilkan beberapa hipotesis sebagai berikut yaitu:

H1. Diduga ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandarlampung

H2. Diduga ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandarlampung

H3. Diduga ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandarlampung