

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Saputri dan Yusrizal (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Adamy (2016, p91) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Solihin, Hakim dan Malik (2019) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam yang melaksanakan tugasnya telah sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Khotimah, Effendi, dan Kumalasari (2021) menyatakan

bahwa kinerja adalah suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

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

1. Jumlah perkerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah perkerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar perkerjaan. Setiap perkerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan harus memenuhi persyaratan yang berbeda sehingga karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
2. Kualitas perkerja, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan perkerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu perkerjaan tertentu. Setiap perkerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan perkerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut perkerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerja lainnya.
4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Adha, Qomariah, dan Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu perubahan *energy* di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan. Tewal, dkk (2017, 114) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau/rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Astuti, Akbar dan Hasibuan (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri maupun orang lain untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan di dalam sebuah organisasi. Sabarofek (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasannya

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Motivasi positif (insentif positif), yaitu manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik.
2. Motivasi negatif (Insentif Negatif) yaitu, manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Adha, Qomariah, dan Hafidzi (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari rasa-rasa mengancam seperti takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam bekerja, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama rekan kerja.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumanti dan Firmansyah (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang berwujud tidak nyata, namun keberadaanya dapat dirasakan. Wujud dari lingkungan kerja tersebut antara lain komunikasi yang antar sesama pegawai, atasan, maupun bawahan, demi terciptanya suatu kondisi lingkungan pekerjaan yang baik dan nyaman. Enny (2019, p59) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan

sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Khotimah, Effendi, dan Kumalasari (2021) menyatakan bahawa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Solihin, Hakim dan Malik (2019) menyatakan bahawa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat oleh indera para karyawan dan mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dewi (2017) menyatakan bahawa lingkungan kerja non fisik adalah cerminan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Fitri dan Ferdian (2021) menyatakan bahawa lingkungan kerja non fisik merupakan pembinaan hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan, karyawan dengan atasan, dan karyawan dengan bawahannya, dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Solihah dan Silvianita (2021) bahawa lingkungan kerja ialah kondisi sekitar tempat kerja baik secara fisik ataupun non fisik yang bisa membagikan kesanyang menyenangkan, mengamankan, menentramkan serta aman bekerja. Bila lingkungan kerja menunjang, hingga hendak mencuat keinginan karyawan untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

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

1. Hubungan kerja pegawai (bawahan) dengan manajer (atasan), yaitu hubungan kerja yang baik antara pegawai dengan manajer

akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai. Kerjasama antara pegawai dengan manajer harus diupayakan sedemikian rupa sehingga tercipta kerjasama yang baik.

2. Hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja, yaitu rekan kerja yang mampu diajak kerjasama dan mendukung dalam pelaksanaan kerja cenderung berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dan kepuasan kerja pada pegawai tersebut

2.3.3 Indikator Non Lingkungan Kerja Non Fisik

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

1. Tanggung jawab kerja, yaitu dengan tanggung jawab kerja, maka pegawai tahu apa saja tanggung jawab mereka selama berada di dalam perusahaan. Dimulai dari tugas kerja, hasil kerja, hingga sikap yang mereka tampilkan di dalam.
2. Struktur kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada pegawai memang sudah berada di dalam struktur kerja serta organisasi yang baik. Dengan begitu, pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan.
3. Kelancaran komunikasi adalah bagian yang penting di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan begitu, pegawai harus merasa ada komunikasi yang baik, lancar, serta terbuka di antara rekan kerja hingga atasan.

2.4 Penelitian Terdahulu

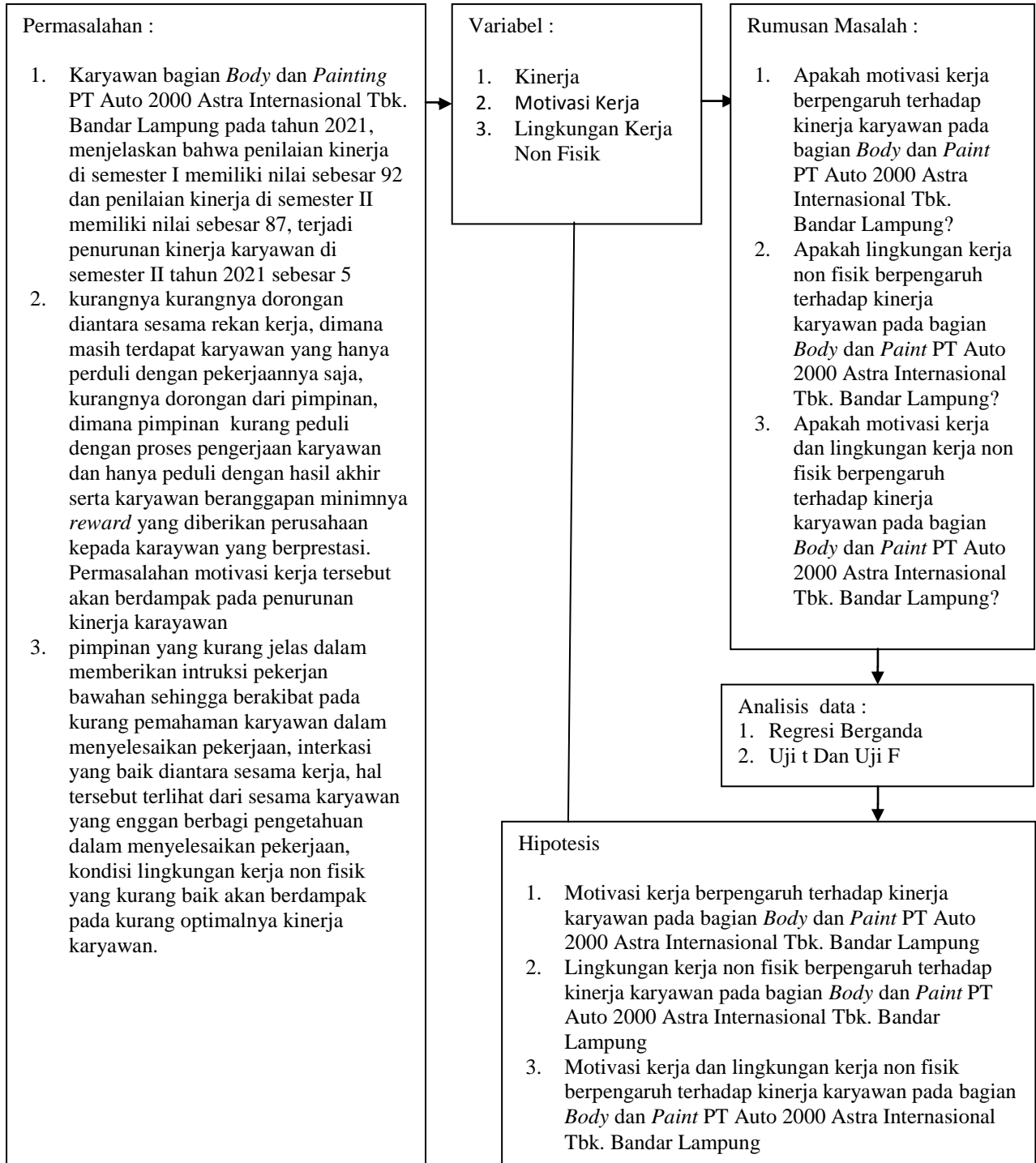
Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Astuti, Akbar dan Hasibuan, (2021)	Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan
2	Sabarofek (2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Suri Toyota	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Suri Toyota
3	Khotimah, Effendi, dan Kumalasari (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerjanon Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Mobil Toyota Auto 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dealer Mobil Toyota Auto 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun
4	Nidaul Izzah, Novita Rini dan Poernomo (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daliatex Kusuma di Bandung	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap kinerja karyawan
5	Chien, Nergui dan Chang (2020).	Pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan kinerja: Bukti empiris dari bintang 4 hotel di Mongolia	Regresi Linier Berganda	Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja ditunjukkan oleh tanggapan yang dikumpulkan dari 398 karyawan yang bekerja di hotel bintang 4 di Mongolia

Sumber : Data Diolah, 2022

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis Penelitian

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

2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sebagian besar ditentukan oleh prestasi kerja para karyawannya. Karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh karena itu sangat diperlukan motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan lebih maksimal. Adha, Qomariah, dan Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu perubahan *energy* di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astuti, Akbar dan Hasibuan, (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu:

H1: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian *Body* Dan *Paint* PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan bagi karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan berdampak pada kinerja karyawan yang lebih baik

sebaliknya apabila lingkungan kerja non fisik tidak baik akan berdampak penurunan kinerja karyawan. Solihin, Hakim dan Malik (2019) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat oleh indera para karyawan dan mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khotimah, Effendi, dan Kumalasari (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja non fisik dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat,. sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu:

H2: Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian *Body* Dan *Paint* PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung

2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau/rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sumanti dan Firmansyah (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang berwujud tidak nyata, namun keberadaanya dapat dirasakan. Wujud dari lingkungan kerja tersebut antara lain komunikasi yang antar sesama pegawai, atasan, maupun bawahan, demi terciptanya suatu kondisi lingkungan pekerjaan yang baik dan nyaman. Hal ini sama dengan beberapa penelitian telah membuktikan bahwa Sabarofek (2020)

menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Fitri, dan Ferdian (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika perusahaan meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

H3: Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian *Body* Dan *Paint* PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung