

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian berikutnya. Tujuan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui perbandingan dua hasil yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Dalam penelitian ini peneliti mengambil enam penelitian terdahulu yang menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya:

Sulistiani (2016) “ Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan *Leasing*”. Hasil dari penelitian ini adalah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja. Kemampuan memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 27,667% sedangkan sisanya sebesar 72,333% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Alan dan Hotlan (2017) “Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung”. Hasil penelitian ini adalah kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa koefisiennya adalah 0,024 dan t statistiknya sebesar 0,168.

Kristina (2017) “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dalia Kusuma Bandung”. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa besarnya koefisiennya adalah 0,798 serta besarnya hubungan berdasarkan hasil koefisien determinasi yaitu sebesar 63,68% dan sisanya sebesar 36,32% dipengaruhi oleh faktor lain.

Srimulyani (2013) “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam kota Madiun”. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Diketahui bahwa motivasi memperoleh t_{hitung} sebesar 0,517 dengan signifikansi sebesar 0,606.

Rahmawati dkk., (2014) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa lingkungan kerja fisik memperoleh nilai signifikansi t $0,001 < \alpha 0,05$ dan nilai koefisien sebesar 0,247. Lingkungan kerja non fisik memperoleh nilai t $0,000 < \alpha 0,05$ dan nilai koefisien sebesar 0,671.

Aprillia (2016) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Semarang”. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Diketahui hasil uji t lingkungan kerj sebesar 1,665 dengan signifikansi $0,100 < \alpha = 0,05$.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Metode	Subtansi	Instrumen	Hasil	Perbedaan
Sulistiani	Analisis regresi berganda	kinerja	Kemampuan (X ₁)	kemampuan berpengaruh terhadap kinerja	Motivasi (X ₁) Lingkungan kerja (X ₂)
Alan dan Hotlan	Analisis regresi berganda	Kinerja	Kemampuan (X ₁)	kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja	Motivasi (X ₁) Lingkungan kerja (X ₂)
Kristina	Analisis regresi	Kinerja	Motivasi (X ₁)	motivasi berpengaruh	Kemampuan (X ₁)

	berganda			terhadap kinerja karyawan	Lingkungan kerja (X ₂)
Srimulyani	Analisis regresi berganda	Kinerja	Motivasi (X ₁)	motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Kemampuan (X ₁) Lingkungan kerja (X ₂)
Rahmawati dkk.,	Analisis regresi berganda	Kinerja	Lingkungan kerja (X ₁)	lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Kemampuan (X ₁) Motivasi (X ₂)
Aprillia	Analisis regresi berganda	Kinerja	Lingkungan kerja (X ₁)	lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	Kemampuan (X ₁) Motivasi (X ₂)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Kemampuan kerja

kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Menurut Robbins (2010:57) kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan pekerjaannya. Soelaiman (2007:112) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau

dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

2.2.1.1 Jenis – Jenis Kemampuan

Ada dua jenis kemampuan menurut Robbins (2010;67) yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

1. Kemampuan Intelektual

Robbins (2010;67) menjelaskan kemampuan intelektual adalah kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi. Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.

2. Kemampuan Fisik

Robbins (2010;67) menjelaskan bahwa kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

2.2.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kemampuan

Menurut Wibowo (2014:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai – nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Isu emosional

2.2.1.3 Dimensi dan Indikator Kemampuan Kerja

Dalam penelitian Raharjo, Paramita & Warso (2016) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2. Pelatihan (*training*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3. Pengalaman (*experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

2.2 Pengertian motivasi kerja

Menurut Sherman, dkk., (1998) dalam Edison, dkk., (2017;172) motivasi berkaitan dengan tiga faktor yakni memberikan energi perilaku, mengarahkan atau saluran perilaku dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan. Menurut Richard dan Porter (1983) dalam Edison, dkk., (2017;172) motivasi memiliki tiga komponen yakni poin pertama untuk pasukan energetik dalam individu yang mendorong mereka untuk jenis perilaku tertentu. Komponen kedua mengacu pada orientasi tujuan, dengan perilaku yang diarahkan sesuatu. Komponen ketiga berkaitan dengan kekuatan-kekuatan di dalam individu dan dalam lingkungan mereka yang memperkuat intensitas dorongan dan arah energi mereka.

Beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan atau arahan yang timbul pada diri individu untuk melakukan sesuatu atau tindakan tertentu. Motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang untuk bergerak melakukan sesuatu yang diinginkan.

2.2.2.1 Siklus Motivasi

Menurut Luthans (1977) dalam Edison, dkk., (2017;171) mengungkapkan bahwa motivasi terdiri atas tiga hal yang berinteraksi serta saling bergantung pada elemen kebutuhan, dorongan dan tujuan.

1. Kebutuhan

Satu kata yang cocok untuk mendefinisikan kebutuhan adalah kekurangan.

Dalam arti *homeostatis*, kebutuhan diciptakan setiap kali ada ketidakseimbangan fisiologis atau psikologis.

2. Dorongan

Dorongan dibentuk untuk meringankan kebutuhan. Dorongan dapat didefinisikan dengan sederhana sebagai kekurangan petunjuk. Dorongan berorientasi pada aksi dan memberikan dorongan energi ke arah tujuan penyelesaian.

3. Tujuan

Akhir dari siklus motivasi adalah tujuan. Sebuah tujuan dalam siklus motivasi bisa didefinisikan sebagai sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Mencapai tujuan akan cenderung mengembalikan keseimbangan fisiologis atau psikologis.

2.2.2.2 Dimensi Motivasi

Menurut Abraham Maslow dalam Edison (2017;181) terdapat beberapa dimensi dan indikator motivasi yakni :

1. Kebutuhan Fisiologis

Bagi pegawai, kebutuhan fisiologis merupakan faktor penting untuk dirinya sendiri. Pegawai akan merasa bersemangat jika kebutuhan hidupnya terpenuhi.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Jika seorang pegawai telah mendapatkan tingkat kepastian program untuk pensiun atau hari tua maka dia akan bekerja dengan aman dan tenang. Pegawai tersebut tak perlu memikirkan atau mencemaskan bagaimana keadaannya dimasa mendatang.

3. Kebutuhan Untuk Disukai

Pegawai akan merasa termotivasi jika seorang atasan atau pimpinan tidak membeda-bedakan antara satu karyawan dengan yang lainnya.

4. Kebutuhan Harga Diri

Pegawai akan sangat merasa dihargai jika pimpinannya memberikan perhatian dan memperhatikan setiap prestasi yang telah dicapai oleh pegawainya.

5. Kebutuhan Pengembangan Diri

Pegawai akan dapat mengembangkan dirinya dengan maksimal jika seorang pemimpin memberikan dukungan dan dorongan kepada pegawainya.

2.2.2 Pengertian lingkungan kerja

Menurut Sunyoto (2015;103) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayati (2011;68) definisi 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.

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh hal yang berhubungan langsung dengan pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.2.3.1 Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011;72) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik.

Menurut Sedarmayanti (2011;72) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor

lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian, pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan dinding ruang kerja.

b. Penerangan

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 organisasi.

c. Udara

Di dalam ruangan kerja pegawai, dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai didalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suara bising

Suara atau bunyi yang bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Akan lebih baik jika setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising

tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu didalam melaksanakan pekerjaan, disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f. Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman, pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya, serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan

suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan sekitarnya menjadi sehat. Setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. lingkungan yang bersih akan membuat karyawan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2011; 76) menyatakan bahwa lingkungan non kerja fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (2015;184) antara lain sebagai berikut:

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Pertukaran udara
4. Penerangan
5. Musik
6. Keamanan
7. Kebisingan

2.2.3 Pengertian kinerja

Menurut Edison, dkk., (2017;188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan kinerja menurut Wilson (2012;231) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja menurut Sedarmayanti (2016;222) adalah ukuran kuantitatif dan dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasara atau tujuan yang telah ditetapkan.

Beberapa teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil pencapaian yang telah ditentukan dalam waktu tertentu oleh perusahaan atau organisasi.

2.2.4.1 Dimensi Yang Menunjang Kinerja

Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, menurut Edison, dkk., (2017;193) yaitu:

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan tau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain dilingkup internal perusahaan atau organisasi.

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2015;67) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2.3 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Kemampuan dengan Kinerja

Menurut Robbins (20010;218) tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Begitupun sebaliknya, jika tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negative pada kinerja pegawai.

Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagus Jaka Sugiharta (2017) menyatakan bahwa kemampuan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin karyawan tersebut memiliki kemampuan yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga semakin baik atau maksimal.

2. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Menurut McClelland (1987) dalam Mangkunegara (2015;68) berpendapat bahwa "ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Harus ada motivasi yang besar agar dapat mencapai target yang telah perusahaan atau organisasi tersebut tetapkan.

Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriyani, dkk., (2015) menyatakan bahwa motivasi seorang karyawan sangat mempengaruhi kinerjanya, oleh karena itu jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka kinerjanya akan semakin baik dan meningkat.

3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja.

Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja telah ditunjukkan menurut Anoraga (2008;44) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik untuk mendukung pekerjaan adalah lingkungan yang memiliki fasilitas perlengkapan, suasana kerja dan suhu. Lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam keberhasilan atau pencapaian maksimal dalam kinerja.

Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kamif, dkk., (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitupun dengan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Namun dalam hasil penelitiannya dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik pengaruhnya lebih besar dibandingkan dengan lingkungan kerja non fisik.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kajian terhadap hasil penelitian yang pernah dilakukan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

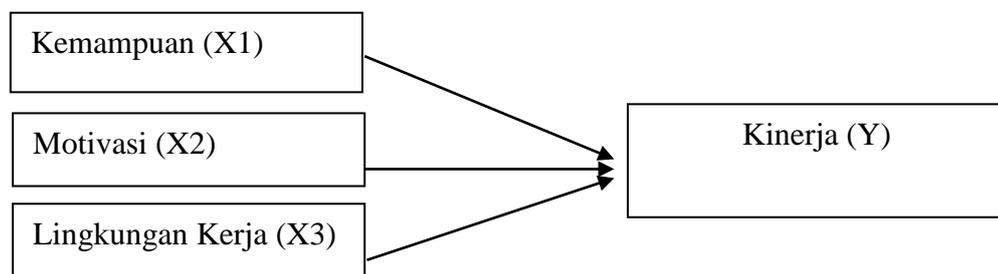
H1 : Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kawasan Industri Gresik.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kawasan Industri Gresik

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kawasan Industri Gresik.

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tujuan penelitian maka paradigma dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

—————> : Secara parsial

Gambar 2.1
Gambar Kerangka Berfikir