

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti yang menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh Prayuda (2017), dengan judul “ Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. Intan Prima”. Alat analisis yang digunakan ialah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi terbukti tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Intan Prima. Dan secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Intan Prima.

Penelitian yang dilakukan oleh Kartikasari (2016), dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Budaya Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Lamongan”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi, motivasi, budaya kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pegawai badan perpustakaan dan arsip daerah lamongan.

Penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2016) dengan judul “ Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Karyawan di P.E Zam-Zam Inmal Desa Glatik Ujungpangkah Gresik”. Alat analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa menunjukan variabel yang masuk dalam analisis secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan P.E Zam-Zam dan yang paling dominan ialah variabel kompensasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ruhana (2016) “Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja karyawan Pt. Semen Indonesia (persero) Tbk.”. Alat analisis yang digunakan yaitu menggunakan Analisis data deskriptif, Analisis regresi linier berganda, Pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel budaya kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Teknik penelitian ini dilakukan dengan rumus slovin dengan tingkat kepercayaan 90% karena jumlah karyawan yang terlalu banyak yakni sekitar 6.336 karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2008) “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan Indramayu”. Alat analisis yang digunakan ialah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki koefisien regresi yang paling besar sebesar 0,271 dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, yang menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi yang paling besar. Secara parsial variabel kepemimpinan dan

lingkungan kerja fisik serta kompensasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan Indramayu.

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu
dengan Penelitian Sekarang

No.	Item	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Persamaan	Perbedaan
1.	a. Nama penulis dan judul	Febri Satria Prayuda “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi pada PT Intan Prima”.	SriWahyuni “Pengaruh Pengalaman, Lingkungan, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia”		
	b. Variabel Bebas (X)	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja(X3)	Pengalaman Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi (X3) Budaya Kerja (X4)	a. Motivasi b. Lingkungan Kerja	a. Pengalaman Kerja c. Budaya Kerja
	c. Variabel Terikat (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	
	d. Lokasi Penelitian	Gresik	Gresik		
	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	f. Teknik Analisis Data	Analisis Regresi Linier Bergada	Analisis Regresi Linier Bergada	Analisis Regresi Linier Bergada	
2.	a. Nama penulis dan judul	Intan Kartikasari “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Budaya Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Lamongan”	SriWahyuni “Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia”		
	b. Variabel c. Bebas	Kompetensi (X1) Motivasi (X2)	Pengalaman (X1) Lingkungan (X2)	a. Motivasi b. Budaya	a. Pengalaman Kerja

	(X)	Budaya Kerja (X3) Kompensasi (X4)	Motivasi (X3) Budaya Kerja (X4)	Kerja	b.Lingkungan c.Kompensasi
	c. Variabel Terikat (Y)	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	d.Lokasi Penelitian	Lamongan	Gresik	Gresik	
	e.Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	f.Teknik Analisis	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	
3.	a. Nama Penulis dan Judul	Rudi Irawan “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.E Zam-Zam Inmal Desa Glatik UjungPangkah Gresik”	SriWahyuni “Pengaruh Pengalaman, Lingkungan, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia”		
	b.Variabel Bebas (X)	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi (X3)	Pengalaman Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi (X3) Budaya Kerja (X4)	a.Lingkungan Kerja b. Motivasi	a.Pengalaman Kerja b.Budaya Kerja
	c.Variabel Terikat (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja	
	d. Lokasi Penelitian	Gresik	Gresik		
	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	f. Teknik Analisis	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	
4.	a. Nama Peneliti dan Judul	Ika Ruhana “Pengaruh Budaya Kerja Da Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Indonesia Persero Tbk”	SriWahyuni “Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia”		
	b. Variabel Bebas (X)	Budaya Kerja (X1) Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Pengalaman (X1) Lingkungan (X2) Motivasi (X3) Budaya Kerja (X4)	a.Budaya Kerja b. Lingkungan Kerja	a.Pengalaman kerja b.Motivasi
	c.Variabel	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	

	Terikat (Y)				
	d.Lokasi Penelitian	Gresik	Gresik		
	e.Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantatif	Kuantitatif	
	f. Teknik Analisis	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	
5.	a. Nama Peneliti dan Judul	Ferina Sukmawati "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan Indramayu	Sri Wahyuni "Pengaruh Pengalaman, Lingkungan, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia		
	b. Variabel Bebas (X)	Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja Fisik (X2) Kompensasi (X3)	Pengalaman Kerja (X1) Lingkungan Kerja(X2) Motivasi (X3) Budaya Kerja (X4)	Lingkungan Kerja	a.Pengalaman Kerja b.Motivasi c.Budaya Kerja
	c.Variabel terikat (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)		
	d.Lokasi Penelitian	Indramayu	Gresik		
	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif		
	f. Teknik Analisis	Analisis regresi linier berganda	Analisis regresi linier berganda		

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan pencapaian tujuan (organisasi) yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain. Sedangkan sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi

organisasi. Ardana, dkk. (2012;5) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Sementara menurut Sutrisno (2011;6) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2.2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sadili (2010:30) berpendapat bahwa memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strateis, etis, dan sosial. Selan itu Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk memberikan gambaran tujuan dari manajemen puncak, tetapi juga merupakan penyeimbang tantangan-tantangan yang dihadapi oleh suatu organisasi atau perusahaan yang meliputi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, masyarakat, dan karyawan yang dipengaruhi oleh tantangan-tantangan tersebut. Kegagalan dalam menetapkan tujuan dapat membahayakan kinerja perusahaan, tingkat laba, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi. Tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan yaitu :

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

2.2.1.2 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai berbagai aktivitas yang merupakan tindakan-tindakan yang diambil untuk menyediakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang tepat dalam organisasi. Aktivitas-aktivitas dalam manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) juga sering disebut sebagai fungsi-fungsi manajemen SDM. Sebagai suatu organisasi atau perusahaan yang berkembang menjadi besar, usaha-usaha harus dilakukan untuk memperkirakan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia dimasa depan melalui suatu aktivitas yang disebut dengan perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber

daya manusia menekankan perbandingan antara permintaan organisasi yang meliputi kuantitas dan kualitas karyawan dengan penawaran yang tersedia.

2.2.2 Pengalaman Kerja

2.2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito,2009;86). Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Pengalaman serta latihan ini akan diperoleh melalui suatu masa kerja. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan.

Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang – kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Selain itu pengalaman kerja dapat dijadikan suatu modal bagi seseorang untuk terjun kedalam bidang pekerjaan.

2.2.2.2 Tujuan Pengalaman Kerja

Tujuan pengalaman kerja (Nitisemito,2009;65), menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja.

2.2.2.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2009;43) ada beberapa hal lain yang juga dapat digunakan untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus dapat digunakan sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/ masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-Tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur,kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun nonfisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempegaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya jika lingkungan kerja yang tiodak memadai akan dapat berimbas pada kinerja yang akhirnya akan menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut (Analisa, 2011;35) Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dengan demikian penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

2.2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, 2013;20) mennyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik ialah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara

langsung maupun secara tidak langsung. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja karyawan lebih banyak terfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, masalah lingkungan kerja adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

2. Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik juga tak kalah pentingnya dari lingkungan kerja fisik yakni semangat kerja karyawan yang sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja nonfisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain atau pimpinan berjalan dengan baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada dilingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

2.2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik, apabila dicapai dengan suatu hasil yang optimal, yang diantaranya ditunjang dengan suatu kondisi lingkungan yang sesuai yaitu suatu kondisi lingkungan yang baik sehat, aman, dan nyaman. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Nitisemito (2008;160) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah :

1. Penerangan
2. Kebisingan
3. Ruang gerak yang ditentukan
4. Hubungan antar karyawan

2.2.4 Motivasi Kerja

2.2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Mangkunegara (2009:184) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Sedangkan Rivai dan Sagala (2009:155) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dipengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik tujuan individu. Motivasi ini juga merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Konsep motivasi merupakan sebuah konsep yang penting bagi seorang karyawan. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motiv, penimbulan motiv, atau hal yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

2.2.4.2 Sumber Motivasi

Teori motivasi yang sudah banyak dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri atau motivasi instrinsik dan sumber motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi Instrinsik

Motivasi instrinsik muncul karena inisiatif yang timbul dari dalam diri pegawai. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah :

a. Minat

Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

b. Sikap positif

Pegawai yang mempunyai sikap positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

c. Kebutuhan

Pegawai mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas kegiatan.

2. Motivasi Ekstrinsik

a. Motivator

Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang telah diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.

b. Kesehatan Kerja

Merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung serta keselamatan kerja.

Namun pegawai yang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan. Bagi pegawai dengan motivasi instrinsik yang lemah maka motivasi ekstrinsik perlu diberikan secara berkelanjutan.

2.2.4.3 Teori-teori Motivasi

Teori-teori tentang motivasi sangat banyak sekali tersebar dalam arsiran bidang studi, seperti psikologi, manajemen, dan sosial. Namun demikian untuk menyederhanakan berikut ini disajikan beberapa teori motivasi yang pada umumnya dikenal yaitu :

1. Teori Dua Faktor Herzberg

Ilmuwan lainnya yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi adalah Herzberg. Teori yang dikembangkannya dikenal dengan model dua faktor :

a. Faktor Motivasional

Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.

b. Faktor Hygiene atau Pemeliharaan

Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan rekan-rekan sekerjaannya.

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik.

2. Teori Motivasi Douglas McGregor

Douglas McGregor adalah seseorang psikolog sosial dari Amerika yang mengemukakan teori XY dalam bidang motivasi yang menjadi prinsip dasar mengembangkan pengelolaan SDM modern, menentukan pola komunikasi organisasi, menyusun panduan manajemen perilaku, mengelola interaksi sosial pegawai dan dalam menciptakan budaya organisasi. Teori X dan Teori Y menjabarkan dua model motivasi yang saling berkebalikan diantaranya :

a. Teori X

McGregor memaparkan bahwa teori X dengan asumsi awal bahwa pegawai itu secara alamiah bersifat malas atau tidak menyukai pekerjaannya dan harus dimotivasi dengan gaya kepemimpinan yang otoriter.

b. Teori Y

McGregor menyatakan dalam teori Y para pegawai diasumsikan sebagai orang yang berambisi mau menerima tanggung jawab bahkan mencari wewenang agar bisa bekerja secara optimal dengan potensi diri yang dimiliki. Para pegawai dianggap secara alamiah menikmati pekerjaan serta termotivasi berprestasi.

3. Teori Keadilan

Teori ini menyatakan bahwa input berhubungan dengan outcomes. Input pegawai (seperti pengalaman, pendidikan, dan kompetensi) dibandingkan dengan outcomes (seperti tingkat gaji, kenaikan gaji, pengakuan, dan faktor-faktor lain). Apabila pegawai mempresepsikan bahwa antara input dan outcomes tidak seimbang maka akan timbul ketegangan.

2.2.4.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. Terbentuknya motif berprestasi sangatlah kompleks, sekompleks perkembangan kepribadian manusia. Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan :

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja dilakukan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan Dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

2.2.5 Budaya Kerja

2.2.5.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya merupakan suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Sedangkan organisasi merupakan sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Schein (2014:19) melihat budaya kerja dari 3 (tiga) variabel dimensi budaya organisasi, yaitu dimensi adaptasi eksternal, dimensi integrasi internal dan dimensi asumsi-asumsi dasar. Budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena budaya kerja merupakan sistem penyebaran pekerjaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan untuk mengarahkan perilaku karyawan-karyawan.

2.2.5.2 Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan dilembaga tersebut. Namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang

berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahlian sesuai bidangnya masing-masing.

Jika ingin memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya maka itu perlu adanya pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam suatu pekerjaan.

2.2.5.3 Indikator Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki indikator-indikator yang terbagi dua indikator yaitu indikator yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan indikator perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja. Indikator yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya menurut Dolpina (2012) adalah :

- a. Nilai-nilai Kerja
- b. Dukungan Manajemen
- c. Orientasi Pada Karyawan
- d. Orientasi Pada Pekerjaan
- e. Orientasi Pada Team

2.2.6 Kinerja Karyawan

2.2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Aktivitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi adalah penilaian pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Aktifitas ini biasanya disebut dengan penilaian kinerja. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi suatu keberlangsungan kegiatan perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan seorang karyawan maka akan semakin baik perkembangannya.

Sutrisno (2011;151) bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Wibowo (2012:08) berasal dari pengertian *Performance* yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007:10) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai. Kinerja juga dapat dijabarkan sebagai prestasi kerja (*Performance*), pencapaian kerja atau penampilan kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau kelompok kerja dari suatu organisasi yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.2.6.2 Hakikat Kinerja

Sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komperhensif. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagaiistilah lainnya. Akan tetapi jika ada persamaan pengertian tentang kinerja dengan berbagai istilah tersebut karena perbedaan pengertian dasarnya dan prosesnya pun berbeda.

Lijan Poltak sinambela, dkk (2011:136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisakn sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu karena dengan minerja ini akan dikathui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

2.2.6.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak, (2011: 11) Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongan pada 3 (tiga) kelompok yaitu :

1. Kompensasi individu

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

Kompensasi setiap orang mempengaruhi beberapa faktor yaitu:

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja
- b. Keahlian
- c. Kebutuhan
- d. Tanggung jawab
- e. Latar belakang

f. Etos kerja

2. Faktor dukungan organisasi

Merupakan kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

3. Faktor Psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

$$\text{Kinerja} = \text{Kemampuan} \times \text{Motivasi}$$

Dari formula diatas menjelaskan bahwa kinerja seorang pegawai sama dengan kemampuan pegawai tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dikalikan motiasi yang ditunjukkan untuk melakukan tugas tersebut. Dalam hal ini kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, demikian juga sebaliknya motivasi tinggi yang dimiliki pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik.

2.2.6.4 Indikator Kinerja

Kinerja menurut Rivai (2009;14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Adapun indikator kinerja meliputi:

1. Kemampuan
2. Motivasi

3. Sikap

4. Kepribadian

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja merupakan sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito dalam Ni Nyoman dan Komang; 2016). Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan diperlukan adanya pengalaman kerja karyawan yang berpengalaman selalu lebih baik dan juga lebih mudah bagi karyawan untuk menyesuaikan diri dengan tepat, berani mengambil resiko, mampu berkomunikasi dengan baik untuk menjaga produktivitas yang baik dibandingkan non-pengalaman atau *freshgraduate*. Jadi pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Wariati Nan, Dahniar, dan Tinik Sugiati (2015), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan demikian hubungan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan bersifat positif.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakannya secara optimal. Menurut Afandi (2016;53) lingkungan kerja juga penting untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan suatu komponen penting dalam mendukung karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan demikian hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan bersifat positif.

2.3.3 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan dorongan kemajuan sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan, tenaga, dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan. Untuk mencapai tujuan bersama diperlukan motivasi atau dorongan yang kuat untuk para karyawan. Kecenderungan perusahaan memberikan motivasi untuk para karyawan agar para karyawan bisa saling bekerjasama untuk lebih baik dan saling lebih komunikatif.

Menurut Robbins (2012;98) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Dengan demikian hubungan antar variabel bersifat positif.

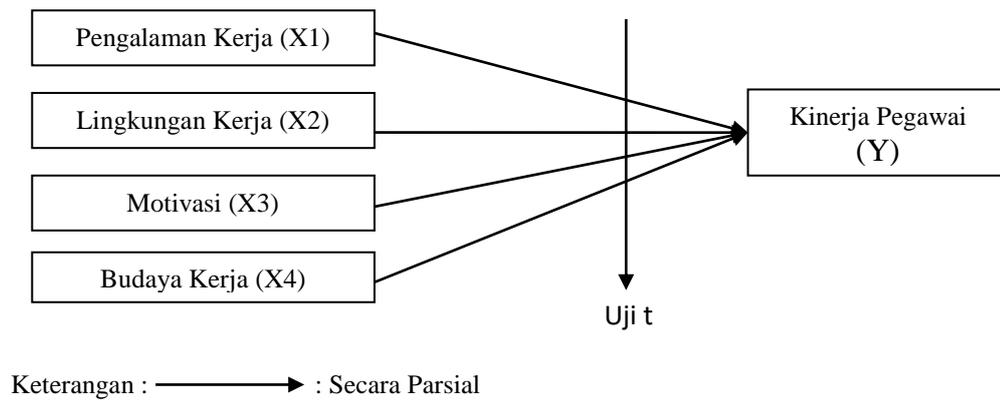
2.3.4 Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Karyawan

Budaya kerja merupakan asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan, oleh sebab itu maka diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut

(schein;20014:7). Secara implisit adanya korelasi antara kekuatan pendorong kerja dan perilaku menghasilkan manusia bekerja efektif dan efisien. Dwi Agung Nugroho (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja, Dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar menunjukkan hasil bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Begitupula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ika Ruhana (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero Tbk) menunjukkan hasil bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hubungan antar variabel bersifat positif

2.4 Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap suatu hal yang menjadi objek permasalahan, dengan Pengalaman Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X3) dan Budaya Kerja (X4) merupakan variabel bebas (*independent variabel*), sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat (*dependent variabel*). pada penelitian ini akan menguji atau mencari adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah serta untuk mempermudah pembahasannya, maka dapat dirumuskan kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis yang masih dugaan sementara tersebut selanjutnya akan dibuktikan kebenarannya secara nyata atau empiris. (Sugiyono, 2015).

1. Diduga ada pengaruh pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuka Engineering Indonesia.
2. Diduga ada pengaruh lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuka Engineering Indonesia.
3. Diduga ada pengaruh motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuka Engineering Indonesia.
4. Diduga ada pengaruh budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuka Engineering Indonesia.