

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Menurut penelitian Widyaningtyas (2016) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten”. Hasil motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian Machmudah (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian SDM dan Umum PT. Swabina Gatra Gresik”. Penelitian ini melakukan teknik analisis data yang menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini, regresi linier berganda meyakinkan dengan bukti secara parsial kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM & Umum pada PT. Swabina Gatra Gresik. Disiplin kerja, motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian SDM & Umum di PT. Swabina Gatra Gresik.

Menurut Anam (2017) yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah”. Hasil dari penelitian ini mengemukakan fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nurhadian (2019) yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian membuktikan bahwa adanya pengaruh fasilitas fisik dan non fisik terhadap kinerja sebesar 67,9%.

Menurut Eka (2015) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mansdiraja Kabupaten Banjarnegara”. Dalam penelitian ini bertujuan kepada kepala Desa sebagai pemimpin yang kurang bisa memberikn contoh perilaku yang baik, kurangnya fasilitas kerja yang memang memadai dan motivasi kerja yang kurang baik dalam hal memilih pekerjaan tugas ketika memang sudah mendekati akhir waktu penyelesaian dari pada menyelesaikan tugas lebih awal dari batas yang memang sudah ditentukan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara metode angket dan dokumentasi. Besarnya pengaruh simultan antara kepemimpinan, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu 71.9%.

Pada penelitian ini variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja perangkat Desa secara persial adalah kepemimpinan yaitu sebesar 36%, sedangkan fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh lebih kecil yaitu masing-masing sebesar 5,29% dan 16,56%.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan
Antara Penelitian Terdahulu Dengan Peneliti Sekarang

Peneliti	Metode	Substansi	Instrumen	Hasil
Widayatningtyas (2016)	Regresi Linier Berganda	Kinerja Karyawan	X1 = Disiplin Kerja X2 = Motivasi Kerja	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Machmudah (2018)	Regresi Linier Berganda	Kinerja Karyawan	X1 = Disiplin Kerja X2 = Kepemimpinan X3 = Motivasi X4 = Lingkungan Kerja	Kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Anam (2017)	Regresi Linier Berganda	Kinerja Karyawan	X1 = Fasilitas Kerja X2 = Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja	Fasilitas Kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
Nurhadian (2019)	Regresi Linier Berganda	Kinerja Karyawan	X1 = Fasilitas Kerja	Adanya pengaruh fasilitas fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan.
Eka (2015)	Regresi Linier Berganda	Kinerja Karyawan	X1 = Kepemimpinan X2 = Fasilitas Kerja X3 = Motivasi Kerja	Kepemimpinan, fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Sumber : Berbagai Jurnal yang Dipublikasikan

Ada persamaan dari beberapa peneliti terdahulu diatas terdapat variabel dependen yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan dan variabel independen yang

digunakan yaitu Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja. .Ada pula perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni dengan menggunakan variabel intervening. Penelitian yang sekarang menguji kembali variabel independen Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan kerja, Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Bangun (2012:99) kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasanya di sebut standar kerja, yakni tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk bisa diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan yang ingin dicapai. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode yang ditentukan dan dibandingkan oleh berbagai kemungkinan, seperti standart, sasaran, yang sudah ditentukan lebih awal dan disetujui bersama, menurut Ardha (2017).

Dengan demikian kinerja merupakan suatu prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang bisa dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan ataupun tugas sesuai dengan tanggung jawab yang ditugaskan oleh pimpinan.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu konstruk multideminisional yang terdiri dari beberapa faktor yang mempengaruhinya, menurut Mahmudi (2010:20).

- a. Faktor individual yang meliputi: pengetahuan, keterampilan, *skill*, motivasi, kepercayaan diri dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan yang meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan juga dukungan yang diberikan oleh *team leader*.
- c. Faktor tim yang meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kekompakan anggaran tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim.
- d. Faktor sistem yang meliputi: fasilitas kerja, sistem kerja yang diberikan oleh sebuah perusahaan, proses perusahaan, dan budaya kinerja dalam perusahaan.
- e. Faktor kontekstual meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2. Indikator Kinerja Karyawan (Y)

Dalam mengukur sebuah kinerja bisa menggunakan indikator-indikator sebagai berikut, menurut Menurut Dessler (2010;329) sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat memenuhi pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja adalah produktivitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
- c. Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang dimiliki.

2.1.2 Kepemimpinan (X1)

Karyawan dalam suatu perusahaan dituntut untuk mengikuti arahan dari pimpinannya, karena pimpinan mampu menjadi *influence* bagi para karyawan agar bisa memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Karena jika tujuan yang berbeda, maka akan sulit bagi perusahaan untuk menjalankan proses pencapaiannya.

Pemimpin merupakan teladan, perilaku pemimpin juga akan diperhatikan dan di contoh oleh seorang karyawan yang berada disekitarnya dan dicerminkan oleh orang yang dipengaruhinya diseluruh organisasi menurut Sutrisno (2010;198). Dari beberapa teori diatas, penulis bisa menyimpulkan bahwa pemimpin merupakan kemampuan untuk mengarahkan, mempengaruhi, mengendalikan, dan mendorong bawahannya akan kesadaran dan sukarela dalam mencapai tujuan tertentu.

Koontz dan O'Donnell dalam Sukarna (2011;83) mengatakan kepemimpinan merupakan seseorang yang :

1. Memiliki kecerdasan melebihi orang-orang yang dipimpin
2. Mempunyai perhatian terhadap kepentingan yang menyeluruh
3. Memililki kelancaran berbicara
4. Matang dalam berfikir dan emosi
5. Memiliki dorongan yang kuat dari dalam untuk memimpin
6. Memahami dan menghayati kepentingan bersama

1. Ciri-Ciri Kepemimpinan (X1)

Menurut Irham Fahmi (2016;128-130) ada pula ciri-ciri untuk mewujudkan seorang pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat-syarat yang tergambarkan dalam bentuk ciri-ciri yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu:

- a. Energi yang mempunyai kekuatan mental dan fisik
- b. Stabilitas Emosi : seorang pemimpin tidak boleh berprasangka buruk kepada bawahannya, seorang pemimpin juga tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.
- c. *Human Relationship* : mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia
- d. *Personal Motivation* : keinginan untuk menjadi pemimpin yang besar, dan bisa memotivasi diri sendiri
- e. *Communication Skill* : mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi
- f. *Teaching Skill* : mempunyai kemampuan untuk menjelaskan dan mengembangkan bawahannya.
- g. *Social Skill* : memiliki keahlian dibidang sosial, agar terjalin kepercayaan dan kesetiaan bawahannya. Pemimpin harus suka menolong, senang jika bawahannya maju, ramah dan tidak kaku dalam pergaulan.
- h. *Technical Competent* : memiliki kemampuan menganalisa, merencanakan, mengorganisasi, mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang dan sanggup menyusun konsep.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan (X1)

Menurut Setiawan dan Muhith (2013;31) ada beberapa faktor yang memiliki pengaruh positif terhadap kepemimpinan dalam suatu organisasi, sebagai berikut:

- a. Kepribadian (*Personality*)
- b. Perilaku atasan
- c. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan
- d. Kebutuhan tugas
- e. Kebijakan organisasi

3. Indikator Kepemimpinan (X1)

Kriteria yang digunakan dalam kepemimpinan dibagi menjadi beberapa indikator menurut Umam (2010;278) yaitu:

- a. Pemimpin memberikan tugas kepada karyawan
- b. Pemimpin memberikan semangat kepada seorang karyawan.
- c. Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan

2.1.3 Motivasi (X2)

Menurut Hasibuan (2012;189) mengatakan motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi berperan

penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritasi kepada tujuan yang sudah ditentukan.

Motivasi seseorang berkaitan dengan seberapa kuat motif yang mereka miliki. Motif merupakan kebutuhan, keinginan, dorongan atau *impuls*. Motivasi dalam dunia kerja bisa muncul karena karyawan memotivasi diri sendiri dalam memenuhi kebutuhan mereka, agar peranan motivasi lebih optimal dalam suatu perusahaan, maka prinsip dalam motivasi tidak hanya diketahui, akan tetapi harus dipraktekkan dalam kegiatan sehari-hari.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu, oleh sebab itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, menurut Sutrisno (2011;090). Dari beberapa teori diatas, motivasi merupakan faktor pendorong yang bisa menciptakan semangat kerja pada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Suatu perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tapi yang paling penting seorang karyawan mempunyai kemauan untuk bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi (X2)

Ada dua faktor yang memang mempengaruhi motivasi, menurut Sutrisno (2011;116) diantaranya adalah:

a. Faktor Internal

1) Keinginan untuk hidup

- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa

b. Faktor Eksternal

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peratiran yang fleksibel

2. Indikator Motivasi (X2)

Menurut Abraham Maslow dalam Wukir (2015;121) ada 5 hierarki kebutuhan indikator motivasi kerja, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
- d. Kebutuhan harga diri
- e. Kebutuhan aktualisasi diri.

2.2.4. Kepuasan Kerja (X3)

Ardana, dkk. (2012;13) mengemukakan kepuasan kerja yang rendah bisa menimbulkan berbagai dampak negatif seperti halnya disiplin kerja merosot, semangat kerja menurun, sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan sehingga berakibat pada produktivitas kerja yang menurun.

Sedangkan menurut Heryanto (2011; 66-84) mengatakan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja manajer secara signifikan. Sependapat dengan Dhermawan, dkk (2012; 173-184) mengatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (X3)

Menurut Wibowo (2010:504) ada lima faktor yang mempengaruhi adanya kepuasan kerja, yaitu:

a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Pada model ini merupakan kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (perbedaan)

Pada model ini menyatakan kepuasan merupakan suatu hasil yang memenuhi harapan.

- c. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individu yang penting.

- d. *Equity* (keadilan)

Kepuasan adalah fungsi dari seberapa adil individu yang diperlukan di tempat kerja.

- e. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Kepuasan kerja berperan sebagai bagian fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

2. Indikator Kepuasan Kerja (X3)

Ada beberapa indikator kepuasan kerja yang di pakai oleh peneliti, salah satunya adalah Widodo (2015) :

- a. Gaji merupakan jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan yang dirasakan adil
- b. Rekan kerja merupakan seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang tersebut bisa merasakan rekan kerjanya yang menyenangkan ataupun tidak.
- c. Pekerjaan itu sendiri, merupakan isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki bagian yang memuaskan.
- d. Atasan merupakan seseorang yang senantiasa memberikan perintah dalam melakukan pekerjaan.

- e. Promosi merupakan perihal seseorang bisa berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang bisa merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik atau tidaknya jabatan yang ditetapkan.

2.2.5 Fasilitas Kerja (X4)

Perusahaan bisa mencapai suatu tujuan yang dibutuhkan sarana pendukung yang digunakan dalam kegiatan sehari-hari yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Suatu perusahaan juga harus memiliki fasilitas kerja yang mendukung. Fasilitas yang digunakan oleh perusahaan memang bermacam-macam maupun dari bentuk, jenis ataupun manfaatnya, yang bisa disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satunya adalah fasilitas kerja karyawan yang merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan bisa dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Fasilitas kerja berhubungan dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan fasilitas kerja.

Menurut Moenir (2016:47) fasilitas kerja merupakan sesuatu yang dipakai, digunakan, dinikmati, dan ditempati oleh karyawan baik secara hubungan langsung dengan suatu pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Sedangkan menurut Moekijat dalam Erniati, (2011:10) mendefinisikan fasilitas sebagai suatu sarana yang bisa diproses menjadi suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang memang diinginkan.

1. Fungsi Fasilitas Kerja (X4)

Saling berkaitan dengan ketersediaan fasilitas yang mendukung proses dari pelaksanaan pekerjaan. Menurut Moenis (2010:127) mengatakan bahwa fungsi fasilitas kerja sebagai berikut:

- a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga bisa menghemat waktu.
- b. Kualitas produk yang terjamin.
- c. Meningkatkan produktivitas, baik barang maupun jasa
- d. Menimbulkan rasa nyaman bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga bisa merasakan emosional dari fasilitas yang ada.

2. Indikator Fasilitas Kerja (X4)

Indikator fasilitas kerja menurut Silfa, (2015; 1-11) sebagai berikut:

- a. Jaminan kesehatan, jaminan ini memperluas kompensasi tidak langsung yang bukan hanya sekedar mengenai pekerja yang menderita sakit berkepanjangan, akan tetapi bisa berbagai aspek kesehatan yang lainnya.
- b. Sarana dan prasarana merupakan sesuatu alat sebagai penunjang utama yang bisa dipakai dalam mencapai suatu tujuan.
- c. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa atas pelaksanaan tugas-tugas yang dikerjakan oleh karyawan.
- d. Jenjang karir merupakan perkembangan karir seorang karyawan dalam pekerjaannya.

- e. Insentif merupakan pembayaran langsung yang didasarkan pada kinerja dari segi individual maupun kelompok.

2.3. Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Hubungan Kepemimpinan(X1) Dengan Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Wuratma dan Sintaasih (2013;132) menyatakan bahwa kepemimpinan dilihat dari pengarahan, keteladanan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin baik fungsi seorang pemimpin yang dijalankan maka semakin berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan hal ini didukung teori yang dinyatakan oleh Wibowo (2011) semakin baik pemimpin dalam menjalankan fungsinya maka akan semakin tinggi motivasi seorang karyawan yang akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian hubungan antara kepemimpinan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif.

2.3.2 Hubungan Motivasi (X2) Dengan Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Vroom dan Mangkunegara (2011;122) mengatakan hubungan antara motivasi terhadap kinerja yaitu, “seorang karyawan akan bersedia melakukan usaha yang lebih besar jika diyakini bahwa usaha itu berkaitan dengan penilaian kinerja yang baik dan penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang besar dari organisasi, seperti bonus yang besar, kenaikan gaji, dan promosi kesemuanya itu kemungkinan bersangkutan dengan mencapai suatu tujuan pribadinya”.

Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriyani, dkk (2015) mengatakan bahwa motivasi dari seorang karyawan sangat mempengaruhi

kinerjanya, karena jika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat. Dengan demikian hubungan motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif.

2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja (X3) Dengan Kinerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini bisa mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan bisa bekerja dengan baik dan secara langsung kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan menurut Robbin (2014;6). Dalam penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Kristianto dkk (2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Yang didukung oleh Suwardi dan Utomo (2011) mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hubungan kepuasan kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) bersifat positif.

2.3.4 Hubungan Fasilitas Kerja (X4) Dengan Kinerja Karyawan (Y)

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk segala sesuatu yang bisa mempermudah pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan, sehingga fasilitas menghasilkan kinerja yang maksimal sesuai dengan tujuan sebuah perusahaan, menurut Darajat (2014;6).

Menurut Chasanah & Rustiana (2017) menyatakan bahwa fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja karyawan, semakin baik fasilitas kerja yang digunakan maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan, maka dari itu ada pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hubungan fasilitas kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dari penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan diatas, maka hipotesis yang akan dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Varia Usaha Fabrikasi).
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Varia Usaha Fabrikasi).
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Varia Usaha Fabrikasi).
4. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Varia Usaha Fabrikasi).

2.5 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan penyederhanaan yang membentuk penyederhanaan dari fenomena dunia nyata. Dalam penelitian ini menggunakan lima variabel.

Kerangka berfikir yang dibuat berdasarkan variabel yang diamati sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir