

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Surdamanto, (2014) kinerja karyawan adalah jejak rekam hasil yang dilakukan karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaan tersebut atau Rutinitas selama beberapa waktu tertentu. Sementara itu, Bangun (2012) menjelaskan bahwa kinerja karyawan itu sebuah keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan pekerjaan yang telah dituliskan di perusahaan tersebut.

Pada dasarnya kinerja karyawan yang integral karena setiap pegawai mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda dalam pekerjaannya. Kinerja pegawai pada umumnya bergantung pada hasil ketrampilan aktif dan peluang yang diterapkan secara sungguh-sungguh. Menurut Handoko (2000) Kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari kesuksesan karyawan dalam bekerja. Dari sudut pandang ini dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Tindakan merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan dan dapat memotivasi orang untuk berbuat lebih baik guna mencapai tujuan tersebut. Untuk mengukur dan memantau tingkat kinerja pegawai digunakan sistem kinerja yang dikembangkan dari perspektif. Ini akan dilakukan oleh otoritas terkait Pekerja atau bagian lembaga dengan metode penilaian yang berbeda-beda atau dengan mewawancarai langsung karyawan yang tepat. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja memungkinkan HRD atau manajer

untuk mengelola kinerja karyawan, menemukan penyebab kekurangan dan keberhasilan kerja karyawan, sehingga dapat memperbaikinya. dan dapat dijadikan salah satu faktor untuk menetapkan tujuan dan langkah tindakan kedepannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Handoko (2000) kinerja karyawan itu Ukuran keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sebenarnya adalah kemampuan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai menghasilkan sesuatu, Kinerja pegawai merupakan hasil kinerja pegawai selama jangka waktu tertentu sehubungan dengan berbagai kontinjensi, misalnya standar, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan dimatangkan secara bersama-sama. setuju bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan manajer untuk mengevaluasi perilaku kerja para karyawannya dan menetapkan pedoman lainnya. (Hasibuan, 2006).

Berdasarkan pada teori diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

2. Aspek-Aspek Kinerja karyawan

Menurut Sudarmanto (2014) menyatakan terdapat enam aspek aspek kinerja karyawan yaitu:

a. Kualitas

Yaitu

Berkenaandengansuatuprosesatauhasilyangmendekatisempurna/idealdalammenca
paisuatutujuanatausasaran.

b.Kuantitas

Yaitu terkait dengan satuan jumlah atau yang dihasilkan.

c.Garis waktu

Yaitu mengacu pada kapan suatu tugas diselesaikan atau suatu produk diproduksi.

d.Efektivitas

Yaitu menyangkut sejauh mana sumber daya organisasi baik berupa manusia, uang, maupun material digunakan untuk mencapai atau mencapai hasil dalam penggunaan sumber daya organisasi atau untuk mengurangi pemborosan dalam penggunaan sumber daya organisasi.

e.Pengawasan

Yaitu berkaitan dengan kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan atau fungsi tanpa dukungan manajerial atau intervensi pengawasan manajerial..

3.Faktor Faktor kinerja karyawan

Menurut Marwansyah (2010) Ini masalah pengaruh Pekerjaan dari karyawan tersebut antara lain:

a. Pengetahuan atau keterampilan

karyawan ingin mencapai target, namun tidak memiliki pengetahuan, hal ini berarti karyawan perlu dilatih untuk mengembangkan dirinya sebagai solusi bagi perusahaan dalam menghadapi permasalahan tersebut.

b. Lingkungan

Permasalahan kepuasan pekerja timbul karena hal-hal sebagai berikut: lingkungan kerja, suasana, proses pelaksanaan, dan lain-lain.

c. Sumber daya

kekuatan Sumber daya sangat terbatas sehingga kinerja karyawan tidak memenuhi standar kinerja yang ditetapkan dan hasil yang diharapkan tidak tercapai.

d. Motivasi

Terdapat karyawan yang tidak memiliki lingkungan kerja yang baik, hal ini menunjukkan adanya permasalahan motivasi dalam bekerja yang berdampak pada buruknya kinerja.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Locke (1976) kepuasan kerja adalah perasaan positif ataupun senang pada emosi seseorang berdasarkan pandangan ataupun pengetahuan pada pekerjaan tersebut. Kesan karyawan terhadap baiknya hasil kerjanya yang dapat memberikan dampak yang positif disebut kepuasan kerja, seorang individu akan menunjukkan sikapnya yang positif dalam pekerjaannya, selain itu sikap positif pada seorang individu juga dapat ditunjukkan pada kehidupannya. Hal tersebut dikarenakan seorang individu menganggap bahwa dirinya puas terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan (Luthans, 2006).

Kepuasan kerja adalah cinta atas pekerjaannya, lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja Anda. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan

faktor penting yang memotivasi karyawan untuk terlibat dalam lingkungan kerja dan benar-benar melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Wahab (2012), kepuasan kerja dapat berupa perasaan yang menyenangkan atau tidak negatif dari sudut pandang karyawan. Kepuasan karyawan tersebut mencerminkan sikap terhadap pekerjaannya. Kepuasan karyawan dipengaruhi oleh nilai-nilai internal dan reaksi terhadap imbalan eksternal. Nilai yang paling berharga adalah emosi yang tercipta dalam diri karyawan akibat pekerjaan yang dilakukan. Penghargaan ekstrinsik mencakup perasaan seperti kecintaan pada pekerjaan, tanggung jawab, tantangan, dan pengakuan. Dan eksternal adalah eksternalitas Kinerja Misalnya, karyawan menerima upah, gaji, dan bonus karena kinerjanya baik dan memenuhi harapan perusahaan.

Menurut Hornby(2018) kepuasan kerja yaitu perasaan senang pada situasi dan kondisi ditempat kerja yang berasal dari diri seseorang agar kebutuhannya terpenuhi.kepuasan kerja juga merupakan sikap seseorang individu secara umum mengenai perasaan senang terhadap pekerjaannya secara emosional,hal itu menunjukkan bahwa sikap dari seorang individu dalam pekerjaannya serta timbal balik terhadap pekerjaannya(Hasibuan,2005)

Berdasarkan pada teori diatas,dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif pada seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang berasal dari diri karyawan itu sendiri seperti kesan baik seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

2. Aspek aspek kepuasan kerja

Menurut kreitner & kinicki (2011) membagi aspek kepuasan kerja sebagai

Berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri (*Work it Self*)

Setiap bidang profesi membutuhkan keahlian yang digunakan untuk melakukan profesi tersebut dan karyawan bisa memaksimalkan keahliannya.

b. Hubungan dengan atasan (*supervision*)

konsistensi pada kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yaitu tenggang rasa. keterikatan hubungan atasan dengan bawahan dapat dicerminkan dengan kesamaan pada pandangan hidup antara keduanya.

c. Rekan kerja (*workers*)

faktor penting yang berhubungan positif ataupun dukungan rekan kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja

d. Promosi (*promotion*)

hal yang bisa menjadi potensi peningkatan karir pada karyawan, peningkatan karir ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

e. Gaji (*salary*)

yaitu karyawan memenuhi taraf hidupnya dengan gaji atau upah

berdasarkan pekerjaannya. ketika karyawan merasa gaji atau upah nya layak ataupun mencukupi taraf hidupnya, maka karyawan dianggap mencapai kepuasan kerjanya.

3.Faktor Faktor kepuasan kerja

Menurut kreitner & Kinicki (2011) bahwa kepuasan kerja terdiri atas beberapa faktor antara lain:

a. Terpenuhi kebutuhan

faktor ini didasarkan pada kepuasan, kepuasan ini diperoleh seorang individu ketika dapat memanfaatkan kesempatan agar kebutuhannya terpenuhi dengan tingkat karakteristik pekerjaan sebagai faktor penentu.

b. Diferensiasi

faktor tersebut berasal dari terpenuhinya suatu keinginan. pemenuhan keinginan bujukan hal yang berbeda keinginan dengan hal yang dicapai oleh pekerjaan.

c. Tercapainya nilai

faktor tersebut mengacu pada tercapai tidaknya nilai yang berasal dari hasil kerjanya, perusahaan yang memberikan apresiasi terhadap karyawannya akan membuat karyawan merasa sudah mencapai nilai dari hasil kerjanya.

d. Keadilan

faktor adil terhadap perlakuan yang didapatkan seorang karyawan ditempat kerja menjadi acuan faktor ini yang berasal dari kesan seorang karyawan terhadap hasil kerja ataupun masukan kerjanya.

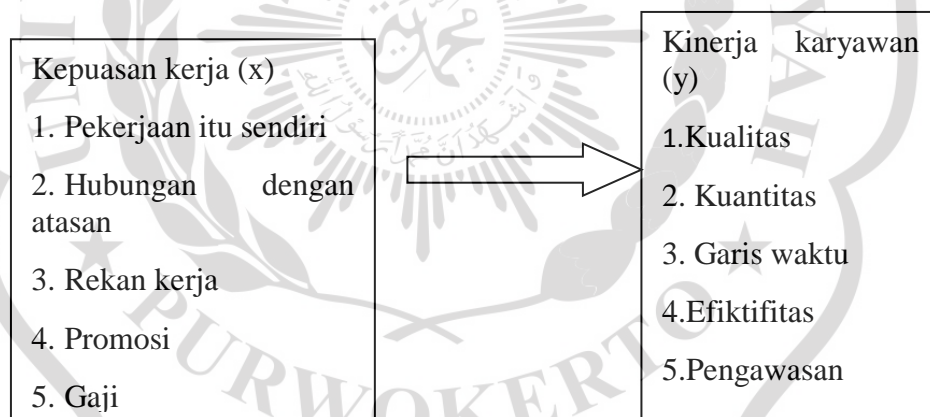
e. Bagian genetic

faktor yang mengacu pandangan kepuasan kerja yang memiliki kegunaan personal traits dan unsure genetic, pentingnya keragaman setiap individu menjelaskan kepuasan itu sendiri pada lingkungan kerja.

C. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Gibson (Wibowo, 2014) menggambarkan Ada korelasi antara kinerja dan kepuasan kerja. Di sisi lain, kepuasan kerja dikatakan mengarah pada peningkatan kinerja, dan karyawan yang puas akan lebih produktif. Sebaliknya kepuasan kerja juga disebabkan oleh prestasi dan hasil kerja, sehingga karyawan yang lebih produktif akan semakin puas.

D. Kerangka Berfikir



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada pemaparan diatas dan kerangka berpikir,hipotesis pada

penelitian ini yaitu :

H1 :kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perumda Air

Minum Tirta Satria Purwokerto