

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja

a) Pengertian kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2009).

Menurut Prawirosentono dalam Sinambele (2012) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2001) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab kerja yang tinggi

- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
- 5) Manfaat umpan balik (*feed beck*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Simanjuntak (2011) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1) Faktor individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang, keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang.

2) Faktor psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3) Faktor organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Menurut Prawisentono (1999) kinerja seorang pegawai akan baik apabila:

- 1) Mempunyai keahlian yang tinggi
- 2) Kesiediaan untuk bekerja

- 3) Lingkungan kerja yang mendukung
- 4) Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

c) Indikator kinerja

Menurut Bernadir dalam Sudarmanto (2009) ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

a. Quality

Quality terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud dan tujuan

b. Quantity

Quantity terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan

c. Timeliness

Timeliness terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.

d. Cost-effectiveness

Cost-effectiveness terkait dengan penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

e. Need for supervision

Need for supervision terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.

f. Interpersonal impact

Interpersonal impact terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah.

B. Kepuasan Kerja

a) Pengertian kepuasan kerja

Menurut Prianto dan Priansa (2011) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung di dalam pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya, Robbins dan Judge (2008).

Hasibuan (2008) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Umar (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja memperlihatkan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan. Sedangkan hal yang serupa juga dinyatakan oleh Wijono (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan puas individu karna harapan sesuai dengan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja baik dalam hal beban kerja, lingkungan

atau kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja atau penyelia, dan kompensasi

b) Dimensi kepuasan kerja

Kepuasan kerja sulit didefinisikan karena rasa puas itu bukan keadaan yang tetap melainkan dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja suwanto dan priansa, (2011). Robbins dan Judge (2008) menyatakan kepuasan kerja dapat diukur dengan kepuasan terhadap beban kerja, kompensasi, promosi, pengawasan (supervisor) dan rekan kerja.

Menurut Sopiah (2008) aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervise, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi/kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, kesempatan untuk berkembang.

Hasibuan (2009) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain balas jasa yang adil dan layak, komunikasi yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, dan sikap pekerjaan.

c) Cara mengukur kepuasan kerja

Wibowo (2007) ada dua pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu:

1. *Single global rating* yaitu meminta individu merespon atas suatu pertanyaan seperti; dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Individu bisa menjawab puas dan tidak puas.
2. *Summation scoeren* yaitu dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerjaan tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, upah, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja.

d) Indikator kepuasan kerja

Menurut Herzberg dalam Luthans (1992) menyatakan indikator kepuasan kerja yaitu:

- 1) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)

Dimana suatu pekerjaan dapat menyediakan tugas yang menarik bagi individu itu sendiri. Hal yang menarik dari individu terhadap pekerjaan-pekerjaannya merupakan sumber utama dari kepuasan kerja.

- 2) *Pay* (gaji)

Gaji/upah merupakan suatu balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk financial atas pekerjaan yang telah mereka lakukan

- 3) *Promotion opportunity* (kesempatan promosi)

Kesempatan promosi merupakan peluang untuk mengalami peningkatan dalam hierarki kesempatan promosi memiliki berbagai pengaruh terhadap kepuasan kerja, ini dikarenakan promosi memiliki bentuk-bentuk yang berbeda.

4) *Supervision* (atasan)

Supervisor merupakan hal yang cukup mempengaruhi dari kepuasan kerja. Kemampuan dari supervisor untuk menyediakan bantuan teknik dan dukungan. Hal tersebut dapat berupa adanya pengawasan yang langsung dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya.

5) *Co-worker* (rekan kerja)

Pada dasarnya kelompok kerja akan memilih efek terhadap kepuasan kerja. Keramahan dari teman kerjayang kooperatif merupakan sumber yang sederhana terhadap kepuasan kerja untuk suatu individu karyawan.

6) *Working condition* (kondisi kerja)

Kondisi kerja yang memiliki efek yang sederhana terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerjanya baik (bersih dan memiliki lingkungan yang menarik), maka karyawan akan menemukan bahwa sangat mudah untuk melakukan pekerjaan mereka, tetapi kondisi kerja yang buruk (panas, lingkungan yang berisik) maka para karyawan akan merasa sulit untuk melakukan pekerjaanya.

C. Lingkungan kerja fisik

a) Pengertian lingkungan kerja fisik

Menurut semardayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sementara Sutrisno (2010) menguraikan beberapa indikasi lingkungan kerja, yaitu: tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan, pencahayaan dan kebersihan. Sedarmayanti (2009) menguraikan beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik, sebagai berikut: penerangan/cahaya ditempat kerja, temperatur/suhu udara ditempat kerja, kelembaban di tempat kerja, pertukaran udara/sirkulasi udara di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, kebisingan ditempat kerja, bau tak sedap di tempat kerja, tata warna/pewarnaan ditempat kerja, dekorasi di tempat kerja, keamanan ditempat kerja dan musik.

Menurut Edy (2008) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai. Lebih lanjut lagi Edy (2008) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat

hubungan kerja sama yang baik antara individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subyektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

D. Pengembangan Karir

a) Pengertian pengembangan karir

Menurut Handoko (2000) karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Menurut Ruky (2003), karir merupakan sebuah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan misalnya, jabatan, tugas-tugas, keputusan-keputusan, dan inteprestasi pribadi tentang kejadian-kejadian yang berkaitan dengan pekerjaannya, dan kegiatan-kegiatan selama masa kerja. Sedangkan menurut Handoko (2000) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dariapa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitasdan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang bersifat non material misalnya status sosial, perasaan bangga dan lain sebagainya.

b) Tujuan pengembangan karir

Tujuan pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi/perusahaan. Menurut Handoko (2000) tujuan dari pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan para pegawai agar dapat dipromosikan
2. Untuk mengungkapkan potensi pegawai
3. Untuk mendorong pertumbuhan
4. Untuk mengurangi penimbunan
5. Untuk memuaskan kebutuhan pegawai
6. Untuk meningkatkan karir.

Dengan demikian melalui adanya pengembangan karir para karyawan didorong atau dimotivasi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Sebab semakin efektif dan efisien karyawan bekerja akan semakin besar kemungkinan organisasi/perusahaan mencapai tujuan bisnisnya secara maksimal.

c) Faktor- faktor pengembangan karir

Menurut Siagian (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja
2. Kebijakan organisasi

3. Pembimbing dan sponsor
4. Pendidikan
5. Kesetiaan pada organisasi
6. Keluwesan bergaul dan hubungan antarmanusia.

Untuk mengarahkan pengembangan karir agar menguntungkan perusahaan dan pegawai, maka pihak perusahaan sering mengadakan program-program pelatihan dan pengembangan bagi pegawai. Kegiatan pengembangan karir yang dijalankan tergantung pada kebutuhan dan kebijakan masing-masing perusahaan. Pada umumnya perusahaan mengaplikasikan kegiatan pengembangan karir dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, promosi, dan mutasi.

d) Dimensi pengembangan karir

Dimensi pengembangan karir menurut Handoko (2000) ada tiga, yaitu sebagai berikut.

1. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan. Indikator latar belakang pendidikan adalah jenjang pendidikan.

2. Pelatihan merupakan proses

mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang

tercapainya tujuan perusahaan. Indikator pelatihan adalah frekuensi pelatihan.

3. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang.

Indikator pengalaman kerja adalah lama kerja.

e) **Indikator pengembangan karir**

Menurut Veitzhal Rivai (2008) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan karir

Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

2. Pengembangan karir individu

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

3. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM

Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

4. Peran umpan balik terhadap kinerja

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

Umpan balik didalam usaha pengembangan karir pegawai mempunyai beberapa sasaran:

- a) Untuk menjamin bahwa pegawai yang gagal menduduki suatu posisi dalam rangka pengembangan karirnya masih tetap berharga dan akan dipertimbangkan lagi untuk promosi diwaktu mendatang bila memang mereka memenuhi syarat,
- b) Untuk menjelaskan kepada pegawai yang gagal kenapa mereka tidak terpilih.
- c) Untuk mengidentifikasi apa tindakan-tindakan pengembangan karir spesifik yang harus mereka laksanakan.

E. Penelitian terdahulu

1. oleh Penelitian Khairiyah dan Nur Syaima Annisa (2013), dengan judul: pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 dengan t-test $0,000 < 0,05$ (signifikan)
2. Penelitian Soegihartono (2012), dengan judul: pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan mediasi komitmen (di PT. Alam Kaya Sakti Semarang) menyimpulkan bahwa: (1) kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen. Semakin puas karyawan maka akan meningkatkan komitmen karyawan, (2) kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Untuk

meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan tidak lupa memberikan faktor-faktor kepuasan kerja karyawan

3. Penelitian Lucky Wulan Analisa (2011), dengan judul: analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa: variable (X1) = motivasi kerja, variable (X2) = lingkungan kerja. Hasil penelitian secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 21,726 (lebih besar dari 0,05), maka diperoleh nilai signifikan 0,000.
4. Penelitian Ni Made Candra Megita Atma Negara (2014) dengan judul pengaruh pengembangan karir pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) Kab Jembaran. Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa variable pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

F. Kerangka pemikiran

Menurut Prianto dan Priansa (2011) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung di dalam pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya, Robbins dan Judge (2008).

Wijono (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam

rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerjayang penting bagi dirinya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Soegihartono (2012), dengan judul: pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan mediasi komitmen (di PT. Alam Kaya Sakti Semarang) menyimpulkan bahwa: (1) kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen. Semakin puas karyawan maka akan meningkatkan komitmen karyawan., (2) kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan tidak lupa memberikan faktor-faktor kepuasan kerja karyawan.

Menurut semardayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan menurut Edy (2008) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerja sama yang baik antara individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subyektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lucky Wulan Analisa (2011), dengan judul: analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa: variable (X1) = motivasi kerja, variable (X2) = lingkungan kerja. Hasil penelitian secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 21,726 (lebih besar dari (0,05), maka diperoleh nilai signifikan 0,000.

Pengembangan karir Menurut Ruky (2003), karir merupakan sebuah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan misalnya, jabatan, tugas-tugas, keputusan-keputusan, dan inteprestasi pribadi tentang kejadian-kejadian yang berkaitan dengan pekerjaannya, dan kegiatan-kegiatan selama masa kerja.

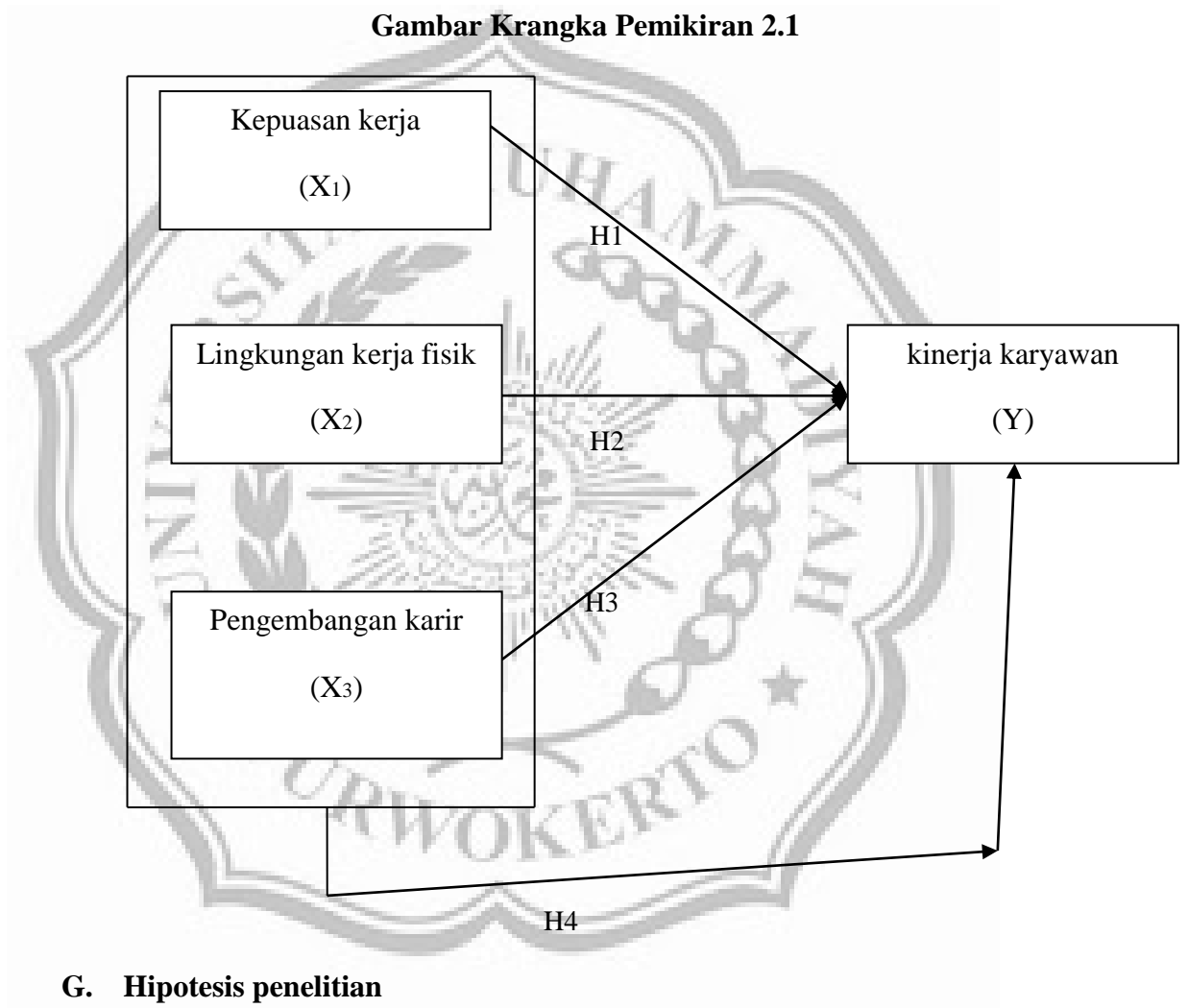
Sedangkan menurut Handoko (2000) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Candra Megita Atma Negara (2014) dengan judul pengaruh pengembangan karir pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) Kab Jembaran. Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa variable pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterkaitan variabel independen dengan variabel dependen dapat dijadikan sebuah kerangka pemikiran untuk penelitian. Kerangka

pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini adalah berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar Krangka Pemikiran 2.1



G. Hipotesis penelitian

Atas dasar kerangka pemikiran yang telah dipaparkan diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah mengacu pada penelitian-penelitian terdahulu yang membuktikan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

- H₁** : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂**: lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃** : pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₄**: kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

