

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan secara optimal, menurut Guritno dan Waridin, (2005). “Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dapat di capai melalui pendidikan, pelatihan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif”. Sedangkan menurut Siagian, (2008). “Peran pemimpin yang kondusif adalah pemimpin yang mampu memberi dukungan dan menjadi tauladan untuk karyawannya dami mewujudkan hasil tujuan pencapaian organisasi tersebut”.

Menurut Hasibuan, (2012), “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Suyadi, (2008), “Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*”, yaitu: hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam 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 maupun etika. ada beberapa hal yang di indikasikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di antaranya kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja”.

Telah banyak studi yang membahas kinerja karyawan yang dilakukan oleh beberapa peneliti, yang mana obyeknya dilingkungan bisnis maupun lingkungan pemerintahan. Hasil penelitian dilingkungan bisnis menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan (Andaru, dkk, 2015; Veryanto, 2013; Hardino, 2012). Motivasi (Andaru, dkk, 2015; Rokhilah, 2014; Hardino, 2012). Kompetensi (Untari, 2014). Lingkungan kerja (Andaru, dkk, 2015; Untari, 2014; Rokhilah, 2014; Veryanto, 2013; Hardino, 2012).

Maksud penelitian ini untuk meneliti kembali tentang motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang merujuk pada penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi...., Abdul Rohman, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP, 2016

sebelumnya yang memiliki nilai R^2 sebesar 55,3% pada riset Andaru, dkk, (2015), dengan menambahkan variabel kompetensi dari penelitian Untari(2014), agar mampu meningkatkan nilai R^2 yang lebih baik dari penelitian sebelumnya, dengan mengambil obyek pada lingkungan perusahaan bisnis di PT.Hetira Glehazz Purwokerto yang belum pernah diteliti sebelumnya. Penjelasan variabel penelitian akan dijelaskan pada alinea berikutnya.

Pertama, Thoha(2010) mendefinisikan “kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi karena semakin baik sikap kepemimpinan yang ditunjukkan terhadap karyawan maka kinerja karyawan pun akan meningkat”.

Kedua, Rivai (2009), mendefinisikan “motivasi di indikasikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Motivasi yang baik mampu mempengaruhi hasil kinerja yang baik juga. Semakin tinggi motivasi karyawan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Ketiga, Wibowo (2010), mendefinisikan “kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Kompetensi mampu meningkatkan hasil kerja yang maksimal dan kompetensi sangat berpengaruh positif bagi kinerja.

Keempat, Sutrisno (2010), mendefinisikan “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan mudah dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu memberikan hasil kinerja yang baik.

Alasan peneliti mengambil obyek PT.Hetira Glehazz karena semakin ketatnya persaingan perusahaan dalam penyediaan jasa dan barang PT.Hetira Glehazz mampu memenuhi tingginya permintaan jasa tenaga kerja dan barang di Purwokerto. PT.Hetira Glehazz adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan jasa dan barang. Jasa yang disediakan di PT.Hetira glehazz antara lain tenaga kerja *cleaning servis*, *scurity* dan *driver* sedangkan barang yang disediakan oleh perusahaan tersebut berupa alat

dan obat kebersihan seperti semir lantai, semir mebel, pembersih kaca dan lampu LED yang pada umumnya dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan lain. Saat ini PT. Hetira Glehazz memiliki 120 karyawan yang tersebar di beberapa tempat di Banyumas. PT. Hetira Glehazz berdiri sejak tanggal 13 oktober 2012 dan berada di jalan Brobahan Barat No 23 Kranji Purwokerto Timur.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengambil judul *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hetira Glehazz Purwokerto”*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Hetira Glehazz Purwokerto?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Hetira Glehazz Purwokerto?
3. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Hetira Glehazz Purwokerto?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Hetira Glehazz Purwokerto?
5. Apakah kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan PT. Hetira Glehazz Purwokerto?

1.3 Pembatasan Masalah

Adapun batasan yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

Masalah dibatasi pada kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja serta kinerja.

1.4 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada karyawan PT. Hetira Glehazz Purwokerto?
2. Untuk mengetahui motivasi terhadap kinerja secara parsial pada karyawan PT. Hetira Glehazz Purwokerto?
3. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh terhadap kinerja secara parsial pada karyawan PT. Hetira Glehazz Purwokerto?
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara parsial pada karyawan PT. Hetira Glehazz Purwokerto?
5. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Hetira Glehazz Purwokerto?

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat untuk PT. Hetira Glehazz

diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk menambah literatur MSDM khususnya berkaitan tentang kinerja karyawan pada lingkungan perusahaan swasta.

3. Bagi peneliti/akademisi

- a. Untuk mengetahui aplikasi ilmu MSDM di obyek penelitian PT.Hetira Glehazz dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja kepemimpinan.
- b. Sebagai syarat menyelesaikan Studi S1 Managemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Purwokerto.



BAB.II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Definisi kepemimpinan

Beberapa ahli mendefinisikan kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Thoha, (2012).“Kepemimpinan pada dasarnya ialah suatu tindakan seseorang yang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok lain pada waktu dan tempat dimanapun, tanpa melihat alasannya”. sedangkan menurut Pramudyo, (2010). Mengatakan “Kepemimpinan merupakan perilaku

kepemimpinan yang diperlihatkan pimpinan dalam memimpin dan mengarahkan para karyawannya”.Hasibuan, (2012). Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah “Cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan para ahli diatas maka kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa perilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi serta mengarahkan para karyawannya dalam suatu organisasi kearah pencapaian tujuan.

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Setiawan dan Muhith, (2013) diantaranya adalah :

a. Faktor Kemampuan Individu

Dalam kepemimpinan, faktor pribadi yang berupa berbagai kompetensi seorang pemimpin sangat mempengaruhi proses kepemimpinannya. Dalam hal ini, konsepsi kepemimpinan umumnya memusatkan perhatian kepada pribadi pemimpin dengan berbagai kualitas atau kemampuan yang dimilikinya.

b. Faktor Jabatan

Seorang pemimpin harus memiliki citra tentang perilaku kepemimpinannya yang digunakan sehingga sesuai dengan situasi yang menyertainya. Oleh karena itu, dia harus memahami konsep peranan (*role concept*). Selain itu, seorang pemimpin harus tanggap terhadap situasi eksternal. Dalam hal ini berupa tuntutan perilaku yang berasal dari orang lain. Peristiwa ini disebut dengan “harapan peranan” (*role ekspektation*).

c. Faktor Situasi dan Kondisi

Seorang pemimpin dalam hal ini harus memiliki fleksibilitas yang tinggi terhadap situasi dan kondisi yang menyertai para bawahannya. Seorang pemimpin harus memahami dengan baik tipe kepemimpinan situasional kontingensi.

2.1.3 Teori kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Kartono, (2011), “teori kepemimpinan adalah penggeneralisasian dari suatu seri fakta mengenai sifat-sifat dasar dan perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinan”.Teori-teori kepemimpinan menurut Devis dalam Thoha (2012) yaitu :

1. Teori sifat

Teori ini menyatakan bahwa sesungguhnya tidak ada korelasi sebab akibat antara sifat dan keberhasilan manajer, pendapatnya itu merujuk pada hasil penelitian Keith Davis yang menyimpulkan ada empat sifat umum yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu :

- Kecerdasan, pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian pemimpin tidak bias melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya
- Kedewasaan dan keeluasaan hubungan social, para pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas social. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai
- Motivasi dan dorongan prestasi, para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka berusaha mendapatkan penghargaan yang instrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik.
- Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, para pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya, dalam istilah penelitian Universitas Ohio, pemimpin itu mempunyai perhatian, dan kalau mengikuti istilah penemuan Michigan, pemimpin itu berorientasi pada karyawan bukan berorientasi pada produksi.

2.1.4 Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan

Waridin dan Bambang Guritno,(2005). “Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya”. Suranta, (2002), menyatakan bahwa “faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja

karyawan”. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kepemimpinan dan faktor kinerja karyawan. Keberhasilan organisasi didasari dengan adanya hubungan baik antara pemimpin terhadap karyawan, pemimpin yang baik atau berintegritas tinggi mampu mempengaruhi kemampuan kinerja karyawannya untuk mencapai tingkat keberhasilan suatu organisasi tersebut, dengan adanya hal tersebut dibutuhkan proses pendekatan sosial antara pemimpin terhadap karyawannya.

2.1.5 Hasil penelitian kepemimpinan terhadap kinerja

1. Dalam penelitian Andaru,dkk, (2015). Hasil perhitungan koefisien determinasi partial (R^2) sebesar 19,8% dengan sampel sebanyak 66 orang menunjukkan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada bagian operasional BHOSE VVIP Club Bali.
2. Dalam penelitian Veryanto, (2013). Hasil perhitungan koefisien determinasi partial (R^2) sebesar 0,301 dengan sampel sebanyak 67 orang menunjukkan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada Hotel Pandanaran di Semarang.

2.2 Motivasi

2.2.1 Definisi Motivasi

Beberapa ahli mendefinisikan motivasi adalah sebagai berikut:

Mangkunegara, (2009).“Motivasi yaitu keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”. Sedangkan menurut Hasibuan, (2012).“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Rivai,(2009).“Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Berdasarkan para ahli diatas maka motivasi dapat simpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang mendorong, menciptakan kegairahan kerja maupun mempengaruhi individu guna mencapai suatu tujuan.

2.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan menurut Rivai, (2009).Dapat dibagi menjadi dua golongan besar yaitu:

1. Faktor-faktor instrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan. Faktor-faktor ini meliputi: keberhasilan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, dan tanggung jawab.
2. Faktor-faktor ekstrinsik yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang atau karyawan, terutama dari organisasi tempat bekerja. Faktor-faktor ini meliputi: kebijakan perusahaan, hubungan antar pribadi, gaji dan kondisi kerja.

2.2.3 Teori Motivasi

Mahesa, (2010). “Menjelaskan manusia dalam suatu kegiatan tertentu bukan saja berbeda dalam kemampuannya, namun juga berbeda dalam kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut”. Mangkunegara, (2009). “Mengemukakan teori motivasi dibedakan menjadi lima bagian yang disebut sebagai teori kebutuhan yang mana kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai”.

Teori motivasi menurut Maslow, yang dikemukakan oleh Mangkunegara, (2009) terdiri dari beberapa hal sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide member penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.2.4 Hubungan Motivasi dan kinerja

Adanya hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja juga dipertegas oleh Simamora dalam Mangkunegara (2005) yang menyebutkan beberapa faktor untuk mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan yang termasuk dalam faktor organisasi dan motivasi yang termasuk dalam faktor psikologis. Menurut Robbins, (2009). “Motivasi kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang”. Seorang karyawan akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan keterampilannya dengan bersemangat, manakala ia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja tersebut akan tampak jelas dalam bentuk keterlibatan kerja. Mereka yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih terlibat dibanding mereka yang memiliki motivasi kerja rendah.

2.2.5 Hasil penelitian Motivasi terhadap kinerja

1. Dalam penelitian Andaru,dkk, (2015). Hasil perhitungan koefisien determinasi partial (R^2) sebesar 30,1% dengan sampel sebanyak 66 orang menunjukkan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada bagian operasional BHOSE VVIP Club Bali.
2. Dalam penelitian Rokhilah, (2014). Hasil perhitungan koefisien determinasi partial (R^2) sebesar 0,905 dengan sampel sebanyak 52 orang menunjukkan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan penyuluh lapangan program keluarga berencana (PLKB)
3. Dalam penelitian Hardino, (2012). Hasil perhitungan koefisien determinasi partial (R^2) sebesar 0,292 dengan sampel sebanyak 66 orang menunjukkan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Definisi Kompetensi

Wibowo, (2007). “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Sedangkan menurut Henderson dan Cockburn dalam (Absah, 2008). “Menjelaskan kompetensi merupakan kemampuan dan pengetahuan perusahaan yang menjadi dasar pemecahan masalah sehari-hari”. Sedangkan menurut Grote dalam Pramudio, (2010). “Merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalanya”.

Berdasarkan para ahli diatas maka kompetensi dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan, pengetahuan, sikap, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan.

2.3.2. faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut (Michael Zewel, 2000 dalam Wibowo, 2012), sebagai berikut:

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

b. Keterampilan

Keterampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya.

c. Pengalaman

Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya. Seseorang bisa ahli dalam bidangnya karena banyak belajar dari pengalaman, dan keahlian seseorang menunjukkan suatu kompetensi yang dimiliki oleh orang tersebut.

2.3.3. Membentuk Kompetensi

Spencer dalam (Palan,2008). “Mengemukakan bahwa kompetensi merujuk pada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang di bawa seseorang yang bekerja unggul (*superior performer*) ditempat kerja”. selanjutnya, Spencer dalam (Palan,2008), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

- a. pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
- b. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
- c. konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
- d. karakteristik pribadi merujuk pada karakteristi fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
- e. motif merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

2.3.4 Hubungan Kompetensi dan Kinerja

Menurut Rivai, (2009).“Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja yang mana kompetensi menjadi modal awal dari dalam diri karyawan yang harus dimiliki untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar dapat menduduki suatu jabatan tertentu”.

2.3.5 Hasil penelitian kompetensi terhadap kinerja

Dalam penelitian Untari, (2014). Hasil perhitungan koefisien determinasi partial (R^2) sebesar 0,4204 dengan sampel sebanyak 50 orang menunjukkan variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV. Buana Mas Jaya Surabaya.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Definisi lingkungan kerja

Sutrisno, (2010). “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009). 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 kelompok”. Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan para ahli diatas maka Lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana yang ada di lingkungan kerja dimana seseorang bekerja baik perseorangan maupun kelompok yang di pengaruhi dalam menjalankan tugasnya.

2.4.2 Faktor-faktor lingkungan kerja

Sedarmayanti, (2009). Menyatakan bahwa “beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan”, di antara adalah :

1. penerangan atau cahaya ditempat kerja cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
2. tempratur atau suhu udara ditempat kerjadalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai tempratur berbeda. tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh mempunyai tempratur berbeda. tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal,dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
3. kelembaban ditempat kerja

kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara, bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. sirkulasi udara di tempat kerja

oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

6. kebisingan di tenaga kerja

salah satu polusi yang menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

7. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

8. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dinggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

9. tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

10. dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, danlainya untuk bekerja

2.4.3 Hubungan lingkungan kerja dan kinerja

Menurut Mangkunegara, (2004), “lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah”.

2.4.4 Hasil penelitian lingkungan kerja terhadap kinerja

1. Dalam penelitian Andaru,dkk, (2015). Hasil perhitungan koefisien determinasi partial (R^2) sebesar 43,9% dengan sampel sebanyak 66 orang menunjukkan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada bagian operasional BHOSE VVIP Club Bali.
2. Dalam penelitian Untari, (2015). Hasil perhitungan koefisien determinasi partial (R^2) sebesar 0,1024 dengan sampel sebanyak 50 orang menunjukkan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV. Buana mas jaya.
3. Dalam penelitian Veryanto, (2013). Hasil perhitungan koefisien determinasi partial (R^2) sebesar 0,273 dengan sampel sebanyak 67 orang menunjukkan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada Pandanaran di Semarang.

2.5 Kinerja

2.5.1 Definisi kinerja

Pramudyo,(2010). “Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi”. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2009). “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Sedangkan menurut Sedamayanti, (2007). “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara

keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur”.

Berdasarkan 3 definisi di atas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja atau kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan pada suatu organisasi.

2.5.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Fahmi, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

- a. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
- b. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervisi serta keterampilan dalam tehnik industri.
- c. Hubungan tenaga kerja dan pemimpin organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pemimpin organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu.
- d. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas
- f. Kewiraswastaan, dalam pengambilan resiko kreatifitas.

2.5.3 Ukuran Kinerja

Menurut Junaedi (2002). “Pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun proses”. Artinya, setiap kegiatan perusahaan harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah perusahaan di masa yang akan datang yang dinyatakan dalam misi dan visi perusahaan.

Sedangkan dari sudut pandang kegunaan kinerja itu sendiri, (Siagian, 2008) menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitanya

dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif dan didokumentasikan secara sistematis.

2.5.4 Metode Mengukur Prestasi Kerja

Terdapat beberapa metode dalam mengukur prestasi kerja, sebagaimana diungkapkan oleh (Gomes, 2008), yaitu :

- A. Metode tradisional. Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara tidak sistematis maupun sistematis. Yang termasuk kedalam metode tradisional adalah *rating scale*, *employee comparison*, *check list*, *free form essay* dan *critical incident*.
- 1). *Rating scale*. Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.
 - 2). *employee comparison*. Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Metode ini terdiri dari :
 - a). *Alternation ranking* : yaitu metode penilaian dengan cara mengurutkan peringkat (ranking) pegawai dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.
 - b). *Paired Comparison* : yaitu metode penilaian dengan cara seorang pegawai dibandingkan dengan seluruh pegawai lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah pegawai yang relatif sedikit.
 - 3). *Check list*. Metode ini hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia
 - 4). *Freeform essay*. Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan/pegawai yang sedang dinilainya.

5). *Critical incident*. Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama dan keselamatan.

B. Metode Modern. Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja. Yang termasuk kedalam metode modern ini adalah : *assesment centre*, *Management By Objective* (MBO=MBS) dan *human asset accounting*.

1). *Assesment centre*. Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam maupun kombinasi dari luar dan dari dalam

2). *Management by objective* (MBO = MBS). Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan keputusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

3). *Human asset accounting*. Dalam metode ini faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

2.5.5 Kerangka Pemikiran

1. Dalam penelitian Andaru,dkk, (2015). Hasil perhitungan koefisien determinasi partial (R^2) sebesar 19,8% dengan sampel sebanyak 66 orang menunjukkan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada bagian operasional BHOSE VVIP Club Bali.
2. Dalam penelitian Rokhilah, (2014). Hasil perhitungan koefisien determinasi partial (R^2) sebesar 0,905 dengan sampel sebanyak 52 orang menunjukkan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan penyuluh lapangan program keluarga berencana (PLKB)
3. Dalam penelitian Untari, (2014). Hasil perhitungan koefisien determinasi partial (R^2) sebesar 0,4204 dengan sampel sebanyak 50 orang menunjukkan variabel kompetensi

mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV. Buana Mas Jaya Surabaya.

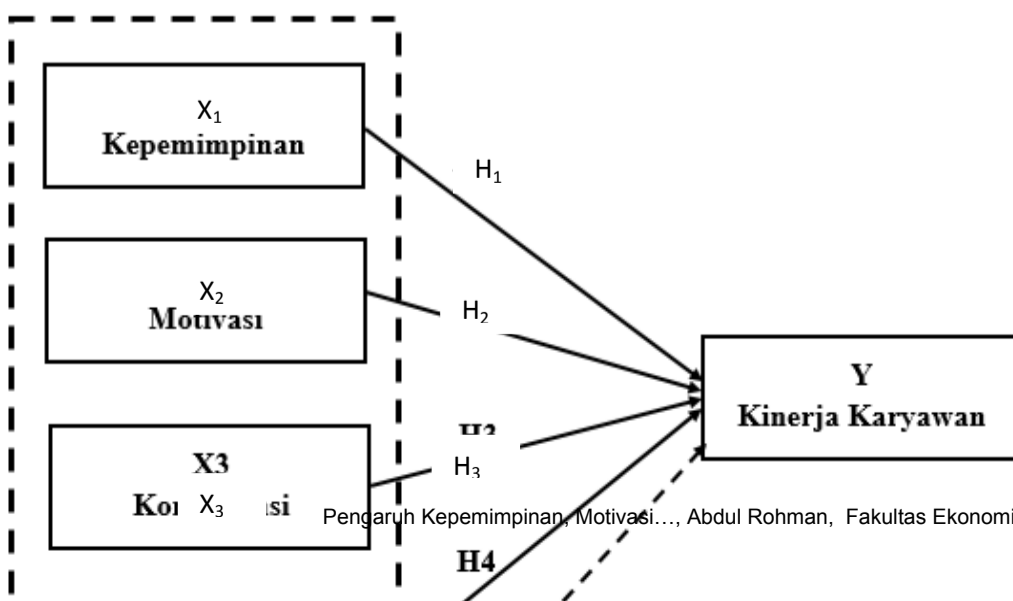
4. Dalam penelitian Veryanto, (2013). Hasil perhitungan koefisien determinasi partial (R^2) sebesar 0,273 dengan sampel sebanyak 67 orang menunjukkan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada Pandanaran di Semarang.



Kerangka pemikiran untuk penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

kerangka pemikiran teoritis



K

H₄

X₄

4₅

Keterangan garis:



= Hubungan secara parsial



= Hubungan secara simultan

i. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Hipotesis 1 (H₁): Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Hipotesis 2 (H₂): Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Hipotesis 3 (H₃): Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Hipotesis 4 (H₄): Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Hipotesis 5 (H₅): Kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan