

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *performance*, ada yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Jadi manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif menurut (Wibowo, 2013:7). Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010: 151) menyatakan jika kinerja merupakan hasil kerja yang telah diwujudkan seorang dari perilaku kerja saat melakukan kegiatan kerja.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi menurut (Abdullah, 2014:3). Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sementara itu menurut (Tika, 2014: 121) memandang bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut (Moeheriono, 2012: 95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut (Abdullah, 2013:331) dilihat dari asal kata, kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam arti yang *simple* kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh

pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

2.2.1.2 Manajemen Kinerja

Menurut (Suwanto,2014) Manajemen kinerja adalah proses yang berkesinambungan dari pengidentifikasian, pengukuran, dan pengembangan kinerja perorangan, kelompok, dan organisasi serta pelurusan kinerja sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Terdapat dua komponen yaitu proses yang berkesinambungan dan pelurusan kinerja sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Pertama, Proses berkesinambungan manajemen kinerja berjalan berkelanjutan, yaitu mencakup proses dan tujuan yang tidak pernah berakhir, proses pengamatan kinerja, proses untuk memberi dan menerima pelatihan yang terus berkelanjutan, serta memberi/menerima umpan balik kedua, Pelurusan kinerja sesuai dengan strategi organisasi.

Manajemen kinerja meminta agar para manajer memastikan bahwa output dan aktifitas para karyawan searah dengan tujuan strategi organisasi sehingga akan dapat membantu organisasi untuk mendapatkan keuntungan yang *kompetitif*. Oleh sebab itu manajemen kinerja merupakan mata rantai langsung antara kinerja karyawan, tujuan organisasi dan keberadaannya dapat menumbuhkan sumbangsih karyawan kepada organisasi. Menurut(Sedarmayanti, 2013) ada beberapa kata kunci definisi kinerja yaitu:

1. Hasil kerja.
2. Pekerja, proses atau organisasi.
3. Terbuksi secara konkrit.
4. Dapat diukur.
5. Dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja adalah *konstruk multidimensional* yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi menurut(Supratikno, 2013:12).

Sedangkan menurut (Wibowo,2014) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai pekerjaan tersebut. Dan kinerja adalah tentang apa yang dihasilkan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut (Wijayanto,2012) kinerja organisasi adalah ukuran seberapa efisien dan efektif organisasi atau karyawan tersebut dapat dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut(Marwansyah,2014) manajemen kinerja adalah proses menyeluruh untuk mengamati kinerja seorang karyawan dalam hubungannya dengan persyaratan jabatan selama jangka waktu tertentu dan kemudian membuat penilaian tentang kinerja karyawan tersebut. Informasi yang diperoleh dari proses tersebut disampaikan kembali kepada karyawan melalui wawancara penilaian tujuannya adalah untuk:

1. Menentukan relevansi kinerja individu dan kelompok dengan tujuan-tujuan organisasi.
2. Meningkatkan efektifitas unit kerja.
3. Meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Secara umum orang-orang percaya jika kinerja individu adalah fungsi gabungan dari tiga faktormenurut (Sutrisno,2010:151) yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat seorang karyawan.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Meskipun secara mandiri masing-masing faktor bisa memiliki arti penting, akan tetapi perpaduan dari tiga faktor diatas memberi arti yang sangat penting pada tingkat hasil masing-masing karyawan, yang pada saatnya mendukung prestasi organisasi secara keseluruhan. Menurut (Sutrisno,2010:151), terdapat dua faktor yang memberi pengaruh pada kinerja yakni, faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha yang memperlihatkan beberapa sinergi fisik dan psikologi yang dipergunakan saat melakukan gerakan tugas.
2. *Abilities* merupakan sifat individu yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya.
3. *Role/task perception* adalah tindakan dan aktivitas yang dianggap penting oleh personal untuk mengerjakan pekerjaan.

Beberapa faktor lingkungan yang berpengaruh pada prestasi kerja diantaranya:

1. Kondisi fisik.
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungan

Macam-macam faktor lingkungan yang sudah disebutkan tidak secara langsung menciptakan prestasi kerja karyawan tapi mempengaruhi berbagai faktor individu. Prestasi kerja adalah hasil dari penggabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

Berdasarkan pemaparan diatas, bisa dilihat jika tingkah laku seorang karyawan pada sebuah organisasi adalah hasil dari hubungan variabel individual dan situasional. Variable-variabel yang berhubungan dengan karyawan dapat dijadikan ukuran dari perilaku individu. Tetapi fokus dalam penelitian ini ialah perilaku itu sendiri, bukan variabel-variabel yang menyebabkan terjadinya perilaku tersebut.

Prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu

berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci itu adalah:

1. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap yang positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari uraian tersebut di atas, maka dapatlah disimpulkan bahwa pembahasan masalah keberhasilan kerja atau prestasi kerja haruslah dilihat dari dua sudut pandang, yaitu:

1. Beberapa aspek yang berkaitan dengan syarat pengukuran keberhasilan kerja yang menjadi tujuan akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan harus dilihat.
2. Tingkah laku dari seseorang itu sendiri sebagai upaya untuk meraih kesuksesan sesuai dengan aturan yang sudah dilaksanakan. Individual dan situasional merupakan dua variabel utama yang mempengaruhi perilaku.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Berikut indikator-indikator kinerja menurut(Mathis dan Jackson,2010):

1. Kualitas hasil kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan hasil kemampuan dan keterampilan karyawan. Hasil pekerjaan mendekati sempurna atau memenuhi standar yang ditentukan.

2. Kuantitas hasil kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dari awal sampai akhir. Dan dapat menyelesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan serta memaksimalkan waktu untuk aktivitas lainnya.
4. Kemampuan bekerja sama, kemampuan dalam menangani hubungan kerja, diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja dalam perusahaan meliputi kerja tim antar divisi.
5. Kehadiran, merupakan keikutsertaan karyawan secara fisik dan mental terhadap aktivitas pekerjaan di perusahaan.

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Definisi Motivasi

Menurut (Terry dan Rue, 2015) menjelaskan, motivasi kerja adalah sebagai untuk membuat seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, karena orang tersebut ingin melakukannya. Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti akan memiliki suatu faktor yang akan mendorong aktivitas tersebut menurut (Sutrisno, 2016). Sedangkan menurut (Terry, 2014) Motivasi kerja menyangkut soal perilaku manusia dan merupakan elemen vital di dalam manajemen. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat karena ingin melaksanakannya. Tugas manajer adalah menciptakan kondisi-kondisi kerja yang akan membangkitkan dan mempertahankan keinginan untuk bersemangat itu.

Menurut (Sedarmayanti, 2013) Motivasi kerja, merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tingkat tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan seseorang itu sendiri untuk memenuhi kebutuhan individual.

2.2.2.2 Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut (Hasibuan,2012: 146) yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mempertahankan kestabilan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Siagan,(2010)motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Maka yang termasuk dalam faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat orang bekerja
4. Situasi lingkungan kerja
5. Gaji

2.2.2.3 Metode Motivasi

Hasibuan mengatakan bahwa metode motivasi terdiri atas motivasi langsung dan motivasi tidak langsung menurut (Hasibuan,2011: 149).

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*) Motivasi langsung adalah motivasi (*materiil & nonmateriil*) yang diberikan secara langsung pada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
2. Motivasi Tidak langsung (*Indirect Motivation*) Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat.

2.2.2.4 Indikator Motivasi

Teori motivasi kerja hierarki kebutuhan milik (Maslow dan Sedarmayanti,2013) ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. Menurut (Sedarmayanti2013)hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan yang menjadi indikator yaitu :

- 1 Fisiologis: Terpenuhinya rasa lapar, haus, berlindung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2 Rasa aman: Terpenuhinya rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.

- 3 Sosial: Terpuhinya rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
- 4 Penghargaan: Terpuhinya faktor-faktor penghargaan internal seperti rasa hormat diri, otomoni, dan pencapaian; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- 5 Aktualisasi diri: Terpuhinya untuk menjadi seseorang sesuai kecapannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

Ketika pada dasarnya setiap kebutuhan ini terpuhi, maka kebutuhan yang berikutnya menjadi dominan. Teori tersebut mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang benarbenar dipenuhi, sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah dipenuhi tidak lagi memotivasi. Jadi bila ingin memotivasi seseorang, menurut (Maslow dalamRobbins dan Judge,2010). Anda harus memahami tingkat hierarki dimana orang tersebut berada saat ini dan fokus untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut(Robbins dan Judge,2010). Dengan demikian, motivasi kerja merupakan daya dorong untuk bergerak dan motivasi kerja yang berasal dari kata motif berarti penggerak. Sehingga pengertian motivasi kerja dapat dikatakan suatu keadaan yang menggerakkan atau mengarahkan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan tersebut. Keberhasilan dari hasil motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebagai perbandingan dan referensi berikut merupakan uraian *systematis* mengenai hasil-hasil penelitian yang di dapat oleh peneliti terdahulu yang ada hubungannya dengan penelitian yang akan dilakukan serta persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti, sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama, Tahun dan judul penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1. Ivrina suryani (2015), Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Uji Regresi Linier Sederhana	Variabel Independen: Motivasi (X) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dari penelitian bahwa motivasi berpengaruh signifikan 76,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sebagian dari faktor lain berpengaruh yang tidak diteliti oleh penulis adalah 23.9%
2. Luh Mang Indah Marian,(2017) Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.	Uji Regresi Linear Berganda	Variabel Independen: Motivasi (X1) Komunikasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Asmawiyah, (2018), Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran A&W Mall Trans Studio Makassar (Asmawiyah, 2018)	Uji Regresi Linear Berganda	Variabel Independen: Motivasi (X1) Kedisiplinan (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi dan kedisiplinan baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran A&W Mall Trans Studio Makassar.
4. Hidayat & Aryanti(2016) ,Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Regresi linier berganda	Variabel Independen: Kompensasi(X), Motivasi kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Variabel Kompensasi(X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Variabel Motivasi Kerja X2)
5. YayukSri Rahayu, (2019) Pengaruh Motivasi dan	Regresi Linier Berganda	Variabel Independen: Motivasi (X1)	1. Motivasi berpengaruh positif serta signifikan

Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kembang (Jl. Semeru No. 69 Ajung Jember)		Kemampuan Kerja(X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	terhadap kinerja karyawan. 2. Kemampuan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	---	--

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan oleh sebab itu sudah sewajarnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dan dapat menyelesaikannya secara tepat waktu, membutuhkan pengawasan yang sedikit, serta dapat mewujudkan situasi kerja yang kondusif. Motivasi adalah dukungan, usaha dan keinginan dari dalam diri seseorang yang mengaktifkan, memberi kekuatan serta memberikan pengarahan perilaku dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam lingkungan pekerjaannya.

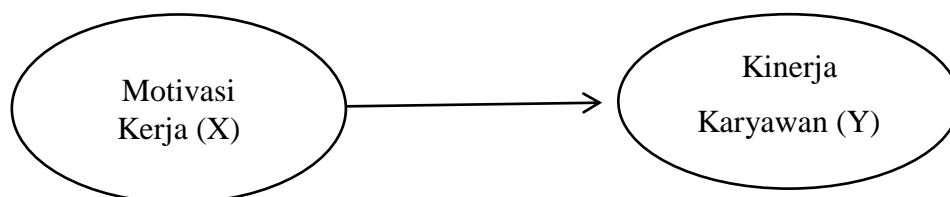
Motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat terlihat dari kepuasan kerja yang tinggi yang ditandai dengan kepuasan pada pekerjaan yang ditunjukkan dengan ekspresi senang pada pekerjaan yang dilakukan meliputi kemampuan utilitas (*utility ability*), pencapaian prestasi (*achievement*), aktivitas, kemajuan, otoritas, kebijakan dan praktik-praktik lembaga, kompensasi, rekan kerja, kreativitas, kemandirian, nilai-nilai moral kerja, penghargaan, tanggung jawab, keamanan, layanan sosial, status sosial, supervisi, jenis kerja, dan kondisi kerja.

Penelitian mengenai motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh(Asmawiyah,2018) menunjukkan motivasi baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran A&W Mall Trans Studio Makassar.

2.4 Kerangka Konseptual

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawannya selalu meningkat, untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan faktor pendukung, yakni tenaga kerja yang mendukung keberhasilan perusahaan. Faktor yang mendukung tercapainya kinerja karyawan secara maksimal dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain: yaitu meningkatkan motivasi kerja, motivasi kerja dianggap menjadi faktor pendukung yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan, untuk menunjang karier seseorang dalam waktu yang akan datang. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan semua kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai jenis kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya. Dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan penelitian menurut Rahmawati (2010) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat terbukti kebenarannya. Dengan adanya pemberian motivasi terhadap karyawan, maka akan meningkatkan semangat kerja, seperti: ketepatan dalam bekerja, dan tanggung jawab pada pekerjaannya. Dengan meningkatnya semangat kerja maka akan menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat, dan target yang telah ditentukan dapat tercapai.

Berdasarkan dari beberapa teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah peneliti uraikan diatas, maka pada penelitian ini menduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tergambar pada kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1

Bagan Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang peneliti sampaikan diatas, maka dapat dirumuskan dugaan sementara dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

H1: Semakin tinggi motivasi karyawan (X) makasemakin tinggi kinerja karyawan (Y).

