

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian lain mengenai kinerja menurut Rumpak (2012) kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Septiasari (2017) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dan dapat disimpulkan dari beberapa pengertian menurut pakar ahli diatas kinerja karyawan yaitu dimana karyawan bekerja untuk menghasilkan input atau output dan dapat disebut pula hasil kerja secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan agar kinerja diperusahaan tersebut dapat mencapai kesuksesan.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Simanjuntak, (2011).

1. Kompensasi individu

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu.

- 1) Kemampuan dan keterampilan kerja
- 2) Keahlian. Yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang yang lain di bidang yang sama.
- 3) Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
- 4) Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.

- 5) Latar belakang. Yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
- 6) Etos kerja. Yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

2. Faktor Dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Pengorganisasian untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

3. Faktor psikologis

Menurut pandangan Henry Simamira (Mangkunegara A. , Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, 2010) kinerja (*performance*) di pengaruhi oleh tiga faktor:

- 1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
- 2) faktor psikologis, terdiri dari persepsi attitude (sikap), personality, pembelajaran, motivasi.
- 3) faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, struktur job design (Mangkunegara A. , 2010)

2.1.1.3.Indikator-Indikator Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2011) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi adalah keinginan terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Sedangkan Mangkunegara (2010) motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian lain dari Wibowo (2012) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Teori kebutuhan menurut Maslow (1984) , membagi kebutuhan manusia sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kebutuhan Manusia Menurut Maslow

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, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan di hargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Beberapa pendapat menurut para ahli tersebut diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

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

2.1.2.3. Metode Pemberian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007), ada dua metode motivasi, yaitu:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator dari motivasi menurut Siagian (2008) antara lain:

- 1) Daya pendorong
Bentuk salah satunya reward kepada karyawan atau bentuk dalam bonus.
- 2) Kemauan
Dalam arti mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.
- 3) Kerelaan
Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
- 4) Membentuk keahlian
Sesuatu peran yang dimilikinya, dapat diasa dengan baik sesuai dengan job description yang dimiliki karyawan tersebut.
- 5) Membentuk ketrampilan
Kemampuan untuk menggunakan alat, fikiran, ide, dan kreatif dalam mengerjakan hasil pekerjaan tersebut.
- 6) Tanggung jawab
Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang juga berarti berbuat sebagai perwujudan akan kewajiban.
- 7) Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan diperusahaan.

8) Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana agar bisa dilaksanakan sejalan dengan tujuan target yang telah dilaksanakan sebelumnya.

2.1.3. Beban Kerja

2.1.3.1. *Pengertian Beban Kerja*

Beban kerja adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu yang ditentukan. Apa bila pekerja tersebut telah berhasil menyelesaikan tugasnya maka tidak ada lagi beban kerja yang ada, namun apabila pekerja tersebut tidak bisa menyelesaikan tugas-tugasnya maka hal tersebut menjadikan beban kerja bagi pekerja itu. Tarwaka (2015), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja menurut Sunyoto (2012) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Maka dari beberapa penelitian para ahli dapat disimpulkan Beban kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja

yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Tarwaka (2015), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah:

1. Faktor tuntutan tugas (task demands).

Apabila pekerja tersebut telah berhasil menyelesaikan tugasnya maka tidak ada lagi beban kerja yang ada, namun apabila pekerja tersebut tidak bisa menyelesaikan tugas-tugasnya maka hal tersebut menjadikan beban kerja bagi pekerja itu.

2. Usaha atau tenaga (effort).

Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

3. Performansi.

Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk.

2.1.3.3. Indikator-Indikator Beban Kerja

Menurut Suryaningrum (2015), menyatakan ada 2 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan harus diselesaikan dengan baik dan sesuai target yang ditentukan.

2. Kecepatan Kerja

Karyawan harus melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan tidak menunda-nunda dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebagai perbandingan dan referensi berikut merupakan uraian sistematis 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

No	Nama Penelitian	Judul penelitian	Variabel	Metodologi penelitian	Hasil penelitian
1.	Gardjito, et al (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)	Motivasi Kerja(X1),Lingkungan Kerja(X2) Kinerja Karyawan(Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel Motivasi Kerja(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Variabel Lingkungan Kerja(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).
2.	Jatmiko, et al (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik Ii Pt. Petrokimia Gresik)	Motivasi Kerja(X1), Komitmen Organisasional (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel Motivasi Kerja(X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Variabel Komitmen Organisasional(X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).
3.	Hidayat & Aryanti (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Bawang Goreng “Ud. Sinar Tani” Didesa Pagundan Kecamatan Lebak wangi Kabupaten kuningan)	Kompensasi(X1), Motivasi Kerja(X2), Kinerja Karyawan(Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel Kompensasi(X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Variabel Motivasi Kerja X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).
4.	Andayani & Makian (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)	Pelatihan Kerja(X1), Motivasi Kerja(X2), Kinerja Karyawan(Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel Pelatihan Kerja(X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Variabel Motivasi kerja(X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).
5.	Restianah (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Lingkungan Kerja(X1), Beban (X2), Disiplin Kerja(X3), Kinerja	Regresi Linier Berganda	Variabel Lingkungan Kerja(X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Variabel Beban Kerja(X2)

*Lanjutan Tabel 2.1
Kisi-Kisi Penelitian Terdahulu*

		Karyawan Pada Bagian Pengemasan (Pengantongan) Semen Di PT. Swabina Gatra Gresik	Karyawan(Y).		berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Variabel Disiplin Kerja(X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).
6.	Irawati & Carrollina (2017)	Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia	Beban Kerja (X1), Kinerja Karyawan(Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel Beban Kerja(X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

Sumber data: Diolah oleh peneliti , 2020

Berikut adalah persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu di atas dengan rencana penelitian yang akan dilakukan oleh penulis

1) Penelitian pertama

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat pada variabel bebas motivasi kerja. Dan variabel terikatnya yaitu sama-sama menggunakan kinerja karyawan, persamaan juga terdapat pada metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dan karyawan yang diteliti adalah sama karyawan produksi.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang akan diteliti, jika penelitian terdahulu objeknya adalah PT. Karmand Mitra Andalan, maka objek penulis adalah PT. Tanjung Abadi Makmur. Perbedaan juga terdapat variabel bebasnya lingkungan kerja.

2) Penelitian kedua

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat pada variabel bebas motivasi kerja, variabel terikatnya yaitu sama-sama menggunakan kinerja karyawan persamaan juga terdapat pada

metode penelitian yang digunakan yaitu regresi linear berganda dan uji hipotesis. Dan juga penelitian objek terdahulu PT Petrokimia Gresik dengan objek penulis PT. Tanjung Abadi Makmur.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu terdapat pada komitmen organisasional.

3) Penelitian ketiga

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat pada variabel bebas motivasi kerja, dan juga variabel terikatnya yaitu sama- sama menggunakan kinerja karyawan. Persamaan juga terdapat pada metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis terdapat pada objek yang akan diteliti, jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah UD. Sinar Tani di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan, maka objek penulis adalah PT. Tanjung Abadi Makmur dan juga perbedaan terdapat pada teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel Random Sampling (sampel acak sederhana) sedangkan penulis menggunakan Teknik analisis linier berganda, dan perbedaan juga terdapat pada variabel kompensasi.

4) Penelitian keempat

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat pada variabel bebas motivasi kerja, dan juga variabel terikatnya yaitu sama-sama menggunakan kinerja karyawan. persamaan

juga terdapat pada metode penelitian yang digunakan yaitu regresi linear berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis terdapat pada objek yang akan diteliti, jika penelitian terdahulu objeknya adalah PT PCI Elektronik Internasional, maka objek penulis adalah PT. Tanjung Abadi Makmur dan perbedaan juga terdapat pada variabel bebas pelatihan kerja.

5) Penelitian kelima

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat pada variabel bebas beban kerja, dan juga variabel terikatnya yaitu sama-sama menggunakan kinerja karyawan. Persamaan juga terdapat pada metode penelitian deskriptif kuantitatif.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang akan diteliti, jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah PT. Swabina Gatra Gresik, maka objek penulis adalah PT. Tanjung Abadi Makmur dan juga perbedaan terdapat pada variabel bebas lingkungan kerja dan disiplin kerja.

6) Penelitian keenam

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat pada variabel bebas beban kerja. Dan variabel terikatnya yaitu sama-sama menggunakan kinerja karyawan, persamaan juga terdapat pada Teknik pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang akan diteliti, jika penelitian terdahulu objeknya adalah PT. Giken Precision Indonesia, maka objek penulis adalah PT. Tanjung Abadi Makmur. Perbedaan juga terdapat pada subjek yaitu pada karyawan operator sedangkan penulis pada karyawan produksi.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi seorang adalah suatu rangsangan keinginan dan kemauan bekerja seseorang, menjadi suatu motif untuk mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hal ini sesuai dengan pendapat Hidayat & Aryanti (2016), menyatakan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja adalah positif karena motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi karena karyawan akan berperilaku sesuai visi dan misi perusahaan. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

2.3.2. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan akan merasa terbebani apabila beban kerja dari perusahaan terlalu banyak dan hal itu dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Sehingga pekerjaan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan dan kinerja karyawan menurun. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Irawati & Carrollina (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan

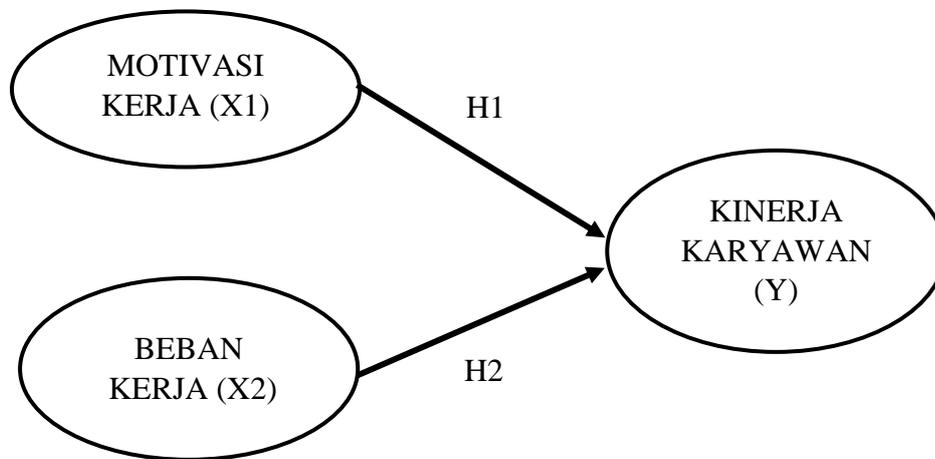
penurunan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak akan sanggup apabila diberikan pekerjaan yang dapat membuat terbebani.

2.4. Kerangka Konsep

Motivasi kerja memiliki peran penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan *produksi* PT. TAM (PT. Tanjung Abadi Makmur). Karena motivasi kerja merupakan suatu kebutuhan untuk para karyawan PT. TAM agar semangat dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam memproduksi. Oleh sebab itu semakin tinggi motivasi karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Tidak hanya motivasi kerja, beban kerja yang diberikan juga berperan penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena beban kerja merupakan salah satu faktor penting dalam produktivitas. Jika beban kerja karyawan tinggi, maka menghasilkan kinerja yang rendah, dan sebaliknya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat digambarkan pengaruh motivasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam model penelitian sebagai berikut



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.5. Hipotesis

Hipotesis menyatakan hubungan yang diduga secara logis yaitu antara dua variabel atau lebih yang diuji secara empiris. Hipotesis ini menjadi dasar untuk membuat kesimpulan penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka bisa dirumuskan penelitian sebagai berikut:

- H1 : Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Tanjung Abadi Makmur (PT.TAM).
- H2 : Semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Tanjung Abadi Makmur (PT.TAM).