BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini peran sumber daya manusia sangatlah berperan aktif terhadap pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan strategi dan tujuan instansi (Budianto dan Katini, 2015). Menurut Sapitri (2016) sumber daya yang baik diharapkan akan menimbulkan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan dan harapan instansi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam oraganisasi tersebut.

Widyaningsih (2012) menyatakan kinerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap memiliki kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas. Menurut Widiaswari (2011) kinerja karyawan merupakan suatu perbandingan hasil kerja yang berkualitas dengan standar yang telah ditetapkan untuk mencapai pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Serta kinerja karyawan

UNMAS DENPASAR

merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu menurut Sinambela (2012)

Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung diantaranya pengetahuan, dimana pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Perilaku yang didasari dengan pengetahuan akan lebih melekat dan langgeng daripada perilaku yang tidak didasari dengan pengetahuan. Jadi kinerja yang didasari atas pengetahuan akan lebih optimal. Kinerja sebagai ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dengan penetapan standar tertentu (Withmore yang dikutipoleh Lijian, 2012). Pengetahuan menurut Bagia (2015) adalah informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu. Pengertian tersebut menekankan kinerja ke dalam pengetahuan seorang karyawan, dimana semakin tinggi pengetahuan seorang karyawan maka kreatifitas dan inovasi akan tercipta dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Dalam penelitian Suhartini (2015) menyimpulkan pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nur'aeni dan Sudirman (2019) menyimpulkan secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel pengetahuan terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung.

UNMAS DENPASAR

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu keterampilan. Reber dalam Muhibbin (2013) menyatakan Karyawan yang memiliki keterampilan baik, maka akan memperoleh pencapaian tujuan oraganisasi. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga sangat dipengaruhi oleh keterampilan. Semakin terampil karyawan maka akan semakin baik kinerja yang

dihasilkan. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Penelitian oleh Halawa (2019) menyatakan keterampilan secara prasial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultan Medan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Viviani, dkk. (2020) menyatakan variabel keterampilan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja UMKM Mebel di Kelurahan Sebani Kota Pasuruan.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Suprayitno dan Sukir (2017) meyatakan lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memeberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebakan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga serta pikirannya terhadap tugasnya. Lingkungan kerja merupakan lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dengan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi tersebut menurut Budiyono (2014). Dalam penelitian Fiqi (2018) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi Pamekasan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aprillia (2014)

UNMAS DENPASAR

menyimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang.

Bengkel PAG (Paramitha Auto Graha) yang merupakan salah satu perusahaan jasa otomotif yang ada di Kota Denpasar. Bengkel PAG adalah bengkel service mesin dan body repair mobil yang berdiri sejak tahun 2002 di Jalan Ahmad Yani Utara Denpasar. Dalam Bengkel PAG yang bergerak dibidang otomotif dimana karyawannya didominasi oleh laki-laki menuntut karyawannya agar bekerja secara optimal dan selalu mengutamakan customernya. Bengkel PAG beralamat di Jalan Ahmad Yani Utara No.999, Peguyangan Kaja, Kec. Denpasar Utara. Dalam waktu yang tidak singkat juga dengan banyaknya pesaing Bengkel PAG mampu bertahan serta juga mengembangkan bisnisnya dengan membuka cabang di beberapa daerah di Bali. Dalam mengutamakan kepentingan customernya, karyawan Bengkel PAG harus mempunyai kesadaran dan ketepatan waktu dalam bekerja dan juga absensi yang ada dalam perusahaan. Dengan adanya kesadaran akan absesni dan ketepatan waktu dalam bekerja maka akan tercipta kinerja yang baik terhadap karyawan pada Bengkel PAG Denpasar. Dengan kinerja yang baik akan menjadi nilai lebih bagi kemajuan pada perusahaan dan juga menjadi pertimbangan bagi customer yang akan menggunkan jasa Bengkel PAG.

Namun berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan manajer Bengkel PAG, peneliti menemukan masalah terhadap kinerja pada Bengkel PAG. Berikut rekapitulasi absensi karyawan pada Bengkel PAG Denpasar tahun 2020.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1

Rekapitulasi Absensi Karyawan pada Bengkel PAG

Periode 2020

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari/Orang)	Jumlah Ketidakhadiran (Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	(4)=(2x3)	5	(6)=(5/4x 100%)
Januari	74	27	1.350	42	3,11
Februari	74	25	1.250	37	2,96
Maret	74	27	1.350	41	3,03
April	74	26	1.300	39	3,00
Mei	74	27	1.350	47	3,48
Juni	74	26	1.300	38	2,81
Juli	74	27	1.350	41	3,03
Agustus	74	27	1.350	40	2,96
September	74	26	1.300	45	3,46
Oktober	74	27	1.350	42	3,11
November	74	26	1.300	38	2,92
Desember	74	27	1.350	43	3,18
Jumlah		318	15.900	493	37,05
Rata-rata		26,5	1,325	41,08	3,1

Sumber : Bengkel PAG Denpasar (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan pada Bengkel PAG Denpasar tahun 2020 berfluktuasi pada setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 3,1%. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja karyawan. Menurut Mudiartha (2011) tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3,00% dan di atas 3,00% dianggap tinggi. Dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,1% adalah tergolong tinggi.

Hal ini memberikan gambaran bahawa tingkat absensi karyawan berada pada tingkat yang tidak baik.

Fenomena lainnya yang diperoleh dari hasil observasi di Bengkel PAG yaitu seperti ketidaksesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan sehingga menghambat kinerja karyawan, juga pengetahuan karyawan yang kurang tentang prosedur pelaksanaan tugas sehingga menyebabkan cukup tingginya tingkat kesalahan dalam melaksanakan tugas. Masalah lainnya yaitu kurang efektifnya kinerja karyawan dikarenakan kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan meliputi, kecakapan, kemampuan dan ketelitian sehingga membutuhkan waktu yang lama dalam menyelesaikan tugas, target kerja tersebut belum tercapai. Serta masalah yang menghambat kinerja karyawan yaitu dimana lingkungan kerja seperti, pencahayaan yang cukup, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, serta ruang gerak yang memadai untuk melakukan kegiatan belum optimal. Begitu juga fenomena dimana hubungan kerja antara seluruh aspek dalam Bengkel PAG yang sifatnya masih kurang terbuka dan saling mendukung.

UNMAS DENPASAR

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bengkel PAG Denpasar?
2. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bengkel PAG Denpasar?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bengkel PAG Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang didapat diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada Bengkel PAG Denpasar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada Bengkel PAG Denpasar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bengkel PAG Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

UNMAS DENPASAR

1. Manfaat Teoritis

   Dengan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan tentang kompetensi terhadap kinerja karyawan serta dapat dijadikan literatur untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh pengetahuan, keterampilan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi serta saran-saran untuk meningkatkan kinerja karyawan serta kinerja organisasi pada Bengkel PAG Denpasar.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikembangkan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Bimberg dalam Mahennoko, 2011).

2.1.2 Pengetahuan

1. Pengertian Pengetahuan

Menurut Sutrisno (2014) pengetahuan (*knowledge*) adalah kesadaran di bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan indentifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan. Rivai dan Sagala (2011) mengemukakan bahwa pengetahuan adalah informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan

Menurut Rogers (2016) pengetahuan adalah hasil "tahu" dan ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. Pengindraan terjadi melalui panca indra manusia, yaitu indra penglihatan, pendengaran, penciuman,

UNMAS DENPASAR

rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia di peroleh melalui mata dan telinga.

Penelitian Rogers (2016) mengungkapkan bahwa sebelum orang mengadopsi perilaku baru, di dalam diri seseorang tersebut terjadi proses yang berurutan, yakni adalah:

1. *Awareness* (kesadaran), terhadap stimulus, dimana orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui terlebih dahulu terhadap stimulasi objek.
2. *Interest* (merasa tertarik) dimana individu mulai menaruh perhatian dan tertarik pada stimulus.
3. *Evaluation* (menimbang-nimbang) individu akan mempertimbangkan baik buruknya tindakan terhadap stimulus tersebut bagi dirinya, hal ini berarti sikap responden sudah lebih baik lagi.
4. *Trial*, dimana individu mulai mencoba perilaku baru.
5. *Adoption*, dimana subjek telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan, kesadaran dan sikapnya terhadap stimulus.

UNMAS DENPASAR

3. Indikator Pengetahuan

Notoadmojo dalam Novalika (2016) mengemukakan bahwa pengetahuan dipengaruhi oleh:

a. Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah suatu usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan didalam dan di luar perusahaan dan berlangsung seumur hidup. Pendidikan mempengaruhi proses belajar, makin tinggi pendidikan seseorang, makin mudah orang tersebut untuk menerima informasi. Dengan pendidikan tinggi maka seseorang akan cenderung untuk mendapatkan informasi baik dari orang lain maupun media massa, semakin banyak informasi yang masuk semakin banyak pula pengetahuan yang didapat.

Pengetahuan sangat erat kaitannya dengan pendidikan dimana diharapkan seseorang dengan pendidikan tinggi, maka orang tersebut akan semakin luas pula pengetahuannya. Namun perlu ditekankan bahwa seseorang yang berpendidikan rendah mutlak akan berpengetahuan rendah pula, peningkatan pengetahuan tidak mutlak diperoleh pada pendidikan non formal. Pengetahuan seseorang tentang sesuatu obyek juga mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan negative. Kedua aspek inilah yang akhimya akan menentukan sikap seseorang terhadap obyek tertentu, semakin banyak aspek positif dari obyek yang diketahui, akan menumbuhkan sikap makin positif terhadap obyek tersebut.

UNMAS DENPASAR

b. Informasi

Informasi yang diperoleh baik dari pendidikan formal maupun non formal dapat memberikan pengaruh jangka pendek (*immediate impact*) sehingga menghasilkan perubahan atau peningkatan pengetahuan majunya teknologi dan tersedia bermacam-macam media yang dapat mempengaruhi pengetahuan masyarakat tentang inovasi baru. Sebagai sarana komunikasi,

berbagai bentuk media massa seperti televisi, radio, surat kabar, majalah, dan Iain-lain mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan opini dan kepercayaan orang.

Dalam penyampaian informasi sebagai tugas pokoknya, media massa membawa pula pesan-pesan yang berisi sugesti yang dapat mengarahkan opini seseorang. Adanya informasi baru mengenai sesuatu hal memberikan landasan kognitif baru bagi terbentuknya pengetahuan terhadap hal tersebut.

c. Sosial budaya

Kebiasaan dan tradisi yang dilakukan orang-orang tanpa melalui penalaran apakah yang dilakukan baik atau dengan demikian seseorang akan bertambah pengetahuannya walaupun tidak melakukan. Status ekonomi sesorang juga akan menentukan tersedianya suatu fasilitas yang diperlukan untuk kegiatan tertentu, sehingga status sosial ekonomi ini akan mempengaruhi pengetahuan seseorang.

UNMAS DENPASAR

d. Lingkungan

Lingkungan adalah segaia sesuatu yang ada di sekitar individu. Baik lingkungan fisik, biologis, maupun social. Lingkungan berpengaruh terhadap proses masuknya pengetahuan ke dalam individu yang berada dalam lingkungan tersebut. Hal ini terjadi karena adanya interaksi timbal balik ataupun tidak yang akan direspon sebagai pengetahuan oleh setiap individu.

e. Pengalaman

Pengalaman sebagai sumber pengetahuan adalah suatu cara untuk memperoleh kebenaran pengetahuan dengan cara mengulang kembali pengetahuan yang diperoleh dalam memecahkan masalah yang dihadapi masa lalu. Pengalaman belajar dalam bekerja yang dikembangkan memberikan pengetahuan dan keterampilan professional serta pengalaman belajar selama bekerja akan dapat mengembangkan kemampuan mengambil keputusan yang merupakan manifestasi dari keterpaduan manalar secara ilmiah dan etik yang bertolak dari masalah nyata dalam bidang kerjanya.

f. Usia

Usia mempengaruhi terhadap daya tangkap dan pola pikir seseorang Semakin bertambah usia akan semakin berkembang pula daya tangkap pola pikirnya, sehingga pengetahuan yang diperolehnya semakin membaik. Pada usia madya, individu akan lebih berperan aktif dalam masyarakat dan kehidupan sosial serta lebih banyak melakukan persiapan demi suksesnya upaya menyesuaikan diri menuju usia tua, selain itu usia madya akan lebih banyak menggunakan banyak waktu untuk membaca.

UNMAS DENPASAR

Kemampuan intelektual, pemecahan masalah dan kemampuan verbal dilaporkan hampir tidak ada penurunan pada usia ini. Dua sikap tradisional mengenai jalannya perkembangan selama hidup.Semakin tua semakin bijaksana, semakin banyak informasi yang dijumpai dan semakin banyak hal yang yang dikerjakan sehingga menambah pengetahuannya.Tidak dapat mengajarkan kepandaian baru kepada orang yang sudah tua karena mengalami kemunduran baik fisik maupun mental.

2.1.3 Keterampilan

1. Pengertian Keterampilan

Keterampilan menurut Goldon (2010) adalah keahlian atau kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor. Keterampilan juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktifitas.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterampilan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan secara langsung menurut Widayatun di dalam Halawa (2019), yaitu:

a. Motivasi

Merupakan sesuatu yang membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untukmelakukan berbagai tindakan. Motivasi inilah yang mendorong seseorang bisa melakukan tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan.

b. Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

UNMAS DENPASAR

3. Indikator Keterampilan

Indikator keterampilan menurut Wahyudi dalam Halawa (2019) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator sebagai berikut:

Dimensi Kecakapan, dengan indikator sebagai berikut;

1. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan

2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan

Dimensi Kepribadian, dengan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam mengendalikan diri
2. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Komitmen terhadap pekerjaan.

2.1.4 Lingkungan kerja

1. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi kinerja serta produktivitas karyawan. Terry (2016) mengatakan lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Serta menurut Sedarmayanti (2011) 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.

UNMAS DENPASAR

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Mangkunegara dalam Wijaya (2017), menjelaskan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja di pengaruhi oleh faktor yang berupa:

a. Kebersihan

   Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhisemangat kerja seseorang.

b. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja seseorang.

c. Penerangan

Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaandapat diselesaikan dengan lebih baik danlebih teliti.

d. Temperature

Menurut hasil penelitian untuk tingkat temperature akanmemberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

e. Kebisingan

Kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

a. Hubungan antar karyawan

Hubungan yang terjdi antara karyawan dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan dan hubungan yang terjadi antara karyawan yang satu dengan yang lain guna untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik antara karyawan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dalam Sedarmayanti (2011) adalah sebagai berikut: 1) Penerangan.Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan. Dengan tingkat penerangan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja menyenangkan. 2) Suhu Udara. Suhu udara adalah seberapa besar

UNMAS DENPASAR

temperature di dalam ruangan kerja karyawan. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang tidak menyenangkan untuk bekerja. 3) Suara bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi aktivitas pekerjaannya. 4) Penggunaan warna. Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja. 5) Ruang gerak yang diperlukan. Ruang gerak adalaha posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya. 6) Kemampuan bekerja. Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan. 7) Hubungan antar karyawan. Hubungan antar karyawan dengan karyawan lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankannya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja karyawan dimana merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu.

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksnakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

UNMAS DENPASAR

Menurut Mangkunegara (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Yang artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka dia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right on the right job*). Faktor kemampuan sering pula disebut sebagai faktor internal.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam meghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, apabila pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka kinerja yang diharapkan akan tercapai dengan mudah. Faktor motoivasi sering disebut sebagai faktor eksternal.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernadin dan Russel dalam buku Kaswan (2012) indikator dari kinerja, yaitu:

a. Kualitas, seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh

UNMAS DENPASAR

suatu aktivitas. Dalam kualitas, yang dinilai adalah prilaku karyawan saat menjalankan tugasnya, sehingga perbedaan titik penilaian tidak sama dengan kuantitas dan akan memudahkan dalam penilaian kinerja.

b. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar atau rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah disesuaikan. Kuantitas tidak hanya diukur dengan nominal saja, akan tetapi waktu yang dibutuhkan dalam bekerja juga merupakan penilaian kuantitas dalam bekerja. Contoh lain penilaian kuantitas seperti jumlah pekerjaan yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang telah disediakan.
c. Ketepatan waktu, seberapa baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimum waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.
d. Efektifitas biaya, seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit atau contoh penggunaan sumber daya. Biasanya biaya ini akan mempengaruhi kinerja. Semakin canggih alat yang digunakan maka akan semakin efekti pula biaya yang dikeluarkan untuk produksi.
e. Kebutuhan untuk supervisi, seberapa jauh atau baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

UNMAS DENPASAR

f. Dampak interpersonal, seberapajauh atau baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik (*good will*) dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian yang telah pernah dilakukan sehubungan dengan pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2015), Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). Penelitian ini mengunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan Ketiga variabel bebas yakni pengetahuan, keterampilan serta kemampuan berpengaruh secara segnifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta. Persamaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada variabel independennya yaitu variabel pengetahuan dan variabel keterampilan, variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, serta teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada salah satu variabel independennya serta tempat penelitiannya.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Primadanti (2017), Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mirambi Energi, Semarang). Penelitian ini mengunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan

UNMAS DENPASAR

variabel pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mirambi Energi, Semarang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada variabel independennya yaitu variabel pengetahuan dan variabel keterampilan, variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, serta teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada salah satu variabel independennya serta tempat penelitiannya.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Saragih dan Harisno (2015), *Influence of Knowledge Sharing and Information Technology Innovation on Employees Performance at Batamindo Industrial Park*. Penelitian ini mengunakan teknik analisis data regesi linier multivariat. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi berpengaruh signifikan terhadap tingkat inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dan secara stimultan kedua variabel tersebut berpengruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada variabel independennya yaitu variabel pengetahuan, variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada salah satu variabel independennya serta tempat penelitiannya.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Nur'aeni dan Sudirman (2019), Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung

UNMAS DENPASAR

Suniaraja. Penelitian ini mengunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja, terdapat pengaruh antara pengalam kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja, dan terdapat pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Persamaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada variabel independennya yaitu variabel pengetahuan, variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, serta teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada salah satu variabel independennya serta tempat penelitiannya.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Halawa (2019), Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jefrindo Consultant Medan. Penelitian ini mengunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan variabel keterampilan dan efektivitas kerja berpengaruh secara parsial, simultan, dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada variabel independennya yaitu variabel keterampilan, variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, serta teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada salah satu variabel independennya serta tempat penelitiannya.

UNMAS DENPASAR

6. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Prayekti (2019), Pengaruh Pendidikan, Keterampilan, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pengerajin Pada Sentra Industri Perak di Kotagede Yogyakarta. Penelitian ini mengunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan variabel pendidikan, variabel keterampilan, dan variabel kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada variabel independennya yaitu variabel keterampilan, variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, serta teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada salah satu variabel independennya serta tempat penelitiannya.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Sopyan (2016), Pengaruh Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perajin Pada Kelompok Usaha Akar Wangi (Kepek, Semin, Gunungkidul, Yogyakarta). Penelitian ini mengunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel keterampilan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perajin, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, secara simultan variabel keterampilan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perajin. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada variabel independennya yaitu variabel keterampilan dan variabel lingkungan kerja, variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, serta teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada serta tempat penelitiannya.

UNMAS DENPASAR

8. Penelitian yang dilakukan oleh Viviani, dkk. (2020), Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja UMKM Mebel di Kelurahan Sebani Kota Pasuruan. Penelitian ini mengunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan variabel keterampilan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja UMKM, variabel pengetahuan dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada variabel independennya yaitu variabel keterampilan, variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, serta teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada salah satu variabel independennya serta tempat penelitiannya.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Fiqi (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. Penelitian ini mengunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada variabel independennya yaitu variabel lingkungan kerja, variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, serta teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada salah satu variabel independennya serta tempat penelitiannya.

UNMAS DENPASAR

10. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi, dkk. (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta. Penelitian ini mengunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada variabel independennya yaitu variabel lingkungan kerja, variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, serta teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada tempat penelitiannya.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Aprillia (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang. Penelitian ini mengunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomulti di Kota Semarang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada variabel independennya yaitu variabel lingkungan kerja, variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, serta teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada salah satu variabel independennya serta tempat penelitiannya.

UNMAS DENPASAR

12. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016), Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepeuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah). Penelitian ini mengunakan teknik analisis data yaitu uji asumsi klasik, uji regresi berganda dan uji analisis jalur. Penelitian ini enunjukkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada variabel independennya yaitu variabel lingkungan kerja, variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, serta teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, dan uji regresi berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tersebut terletak pada tempat penelitiannya.

UNMAS DENPASAR