

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan.

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Kinerja yang baik tidak terlepas juga dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan sering memberi motivasi agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan di samping itu kepemimpinan atasan di sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi (Bahagia dan Rizdwansyah, 2018).

Kinerja karyawan yang baik tidak lepas dari tingginya implementasi kepemimpinan terhadap organisasi. Kepemimpinan yang baik akan menunjukkan suatu sikap, watak, serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga mendorong karyawan mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang sangat cepat. Menurut Wahjosumidjo (2013) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang

untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi, baik langsung ataupun tidak langsung dengan tujuan agar orang-orang tersebut penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Peran Pemimpin diperlukan untuk mengendalikan dan mengkondisikan jalannya organisasi sedemikian rupa sehingga organisasi tersebut tetap pada jalur yang benar. Menurut Gede dan Piartini (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Hendri dan Kirana (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan semangat kerja. Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam penelitian Gardjito, dkk (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Adha, dkk (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Moulana

(2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Hartati, dkk (2020) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun persentase kehadiran Staff dan Tenaga Pengajar pada SMP Negeri 7 Mengwi yaitu :

Tabel 1.1
Presentase Kehadiran Staff dan Tenaga Pengajar Pada SMP Negeri 7 Mengwi

Absensi Kehadiran 2022				
Bulan	Hadir	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan
Januari	93%	5%	2%	-
Februari	96%	3%	1%	-
Maret	100%	-	-	-
April	95%	-	5%	-
Mei	90%	-	8%	2%
Juni	100%	-	-	-
Juli	89%	4%	6%	1%
Agustus	92%	3%	4%	1%
September	100%	-	-	-

Sumber : SMP Negeri 7 Mengwi 2022

Pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa absensi kehadiran staff dan tenaga pengajar pada SMP 7 Mengwi mengalami ketidak konsistenan, dimana berdasarkan data yang dikumpulkan pada bulan Januari jumlah kehadiran sebanyak 93%, bulan Februari jumlah kehadiran sebanyak 96%, bulan Maret jumlah kehadiran sebanyak 100%, bulan April jumlah kehadiran sebanyak 95%, bulan Mei jumlah kehadiran sebanyak 90%, bulan Juni jumlah kehadiran sebanyak 100%, bulan Juli jumlah kehadiran sebanyak 89%, bulan Agustus jumlah kehadiran sebanyak 92%, bulan September jumlah kehadiran sebanyak 100% yang menyebabkan hal ini terjadi yaitu dikarenakan oleh lingkungan

kerja yang kurang nyaman. Hal ini yang membuat jumlah kehadiran staff dan tenaga pengajar di SMP Negeri 7 Mengwi mengalami ketidak konsistenan. Apabila hal ini terus terjadi maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan lainnya sekaligus kinerja SMP Negeri 7 Mengwi, dikarenakan staff dan tenaga pengajar yang kurang disiplin mengakibatkan terdapat pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan perbedaan hasil dari beberapa penelitian sebelumnya, sehingga membuat saya tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Staff Dan Tenaga Pengajar Di SMP Negeri 7 Mengwi”.

1.2 Rumusan Permasalahan

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja staff dan tenaga pengajar pada SMP Negeri 7 Mengwi ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja staff dan tenaga pengajar pada SMP Negeri 7 Mengwi ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja staff dan tenaga pengajar pada SMP Negeri 7 Mengwi ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja staff dan tenaga pengajar pada SMP Negeri 7 Mengwi.
2. Untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja staff dan tenaga pengajar pada SMP Negeri 7 Mengwi.

3. Untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja staff dan tenaga pengajar pada SMP Negeri 7 Mengwi.

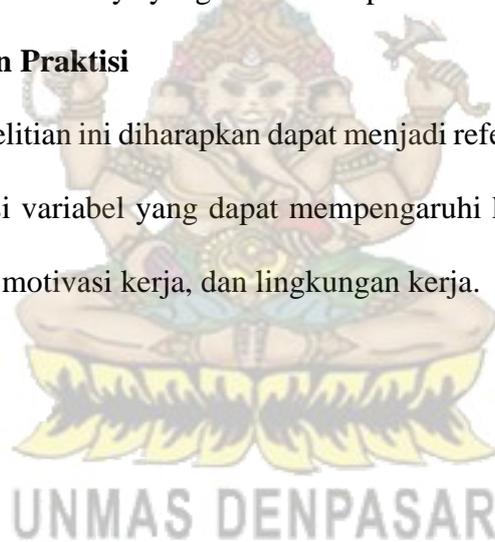
1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai sumber informasi dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam aspek kinerja staff dan tenaga pengajar serta dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti berikutnya yang melakukan penelitian dengan objek yang sama.

1.4.2 Kegunaan Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi institusi dalam mengidentifikasi variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.



BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka pada bagian ini diperlukan teori-teori yang relevan dengan variabel-variabel yang akan dianalisis. Untuk itu teori-teori yang dimaksud meliputi teori kepemimpinan, teori motivasi, teori lingkungan, dan teori kinerja karyawan.

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*) pertama kali diperkenalkan oleh Locke (1969) telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi, dimana teori tersebut mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini seorang individu dapat menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku individu tersebut. Menurut *Goal-Setting Theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal-Setting Theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Selain itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan

sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. *Goal-Setting Theory* juga merupakan bagian dari teori motivasi, dimana teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Locke dan Latham (2002) tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi serta praktik manajemen. *Goal-Setting Theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja.

2.1.2 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Fiedler dalam Yuli, (2005: 166) adalah seseorang yang berada dalam kelompok, sebagai pemberi tugas atau sebagai pengarah dan mengkoordinasikan kegiatan kelompok yang relevan, serta dia sebagai penanggung jawab utama. Davis dalam Yuli (2005: 167) mendefinisikan pimpinan sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara antusias. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan kecakapan atau kemampuan seseorang untuk membujuk orang lain agar bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu kriteria dalam menilai efektivitas kepemimpinan adalah kemampuannya dalam mengambil keputusan. Tetapi kriteria itu saja tidaklah cukup, masih ada kriteria lain

yang penting untuk diperhatikan dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang. Kriteria yang dimaksud adalah kemampuan seorang pemimpin menjalankan berbagai fungsi-fungsi kepemimpinan. Setiap organisasi, baik yang berskala besar, menengah atau pun kecil semuanya pasti dibentuk dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Keterbatasan sumber daya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelolanya dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun oleh pimpinan dalam organisasi. Seorang pemimpin juga dapat berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan dan instansi pemerintah yang terkait. Inilah yang disebut dengan fungsi pemimpin sebagai juru bicara. Dalam sebuah organisasi, suatu komunikasi dapat dikatakan berlangsung dengan efektif apabila pesan yang ingin disampaikan oleh sumber pesan tersebut diterima dan diartikan oleh sasaran komunikasi (penerima pesan). Pemimpin dapat berfungsi sebagai komunikator ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi dan tindakan yang harus dilakukan bawahan. Konflik-konflik yang terjadi dalam organisasi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Kiranya sangat mudah membayangkan bahwa tidak ada seorang pemimpin yang akan membiarkan situasi demikian berlangsung dalam organisasi yang

dipimpinnya dan akan segera berusaha keras untuk menanggulangnya. Sikap yang demikian pasti diambil oleh seorang pemimpin, sebab jika tidak, citranya sebagai seorang pemimpin akan rusak, kepercayaan terhadap kepemimpinan akan merosot dan bahkan mungkin hilang. Pimpinan juga dapat disebut Integrator. Setiap pimpinan, terlepas dari hirarki jabatannya dalam organisasi, sesungguhnya adalah integrator, hanya saja cakupannya berbeda-beda. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin penting pula makna peranan tersebut. Berdasarkan teori diatas, maka keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin, yaitu apakah pemimpin tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya yang tersedia dan waktu secara efektif dan efisien serta terpadu dalam suatu proses manajemen. Pola kepemimpinan dalam setiap organisasi selalu berbeda-beda. Pola kepemimpinan organisasi berbeda dengan pola kepemimpinan partai politik.

Indikator – indikator kepemimpinan menurut Martoyo (2015:176-179) diantaranya:

a) Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang dan mantap.

b) Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

c) Keberanian

Semakan tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

d) Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi mendengarkan pendapat dari mereka juga.

e) Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin

2.1.3 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Menurut Liang Gie (2010:281). Pamela & Oloko (2015) juga menyatakan Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan, (Thoha, 2012:253).

Jenis-jenis Motivasi Kerja dibagi menjadi beberapa jenis. Jenis-jenis motivasi menurut Winardi (2011:5) dapat bersifat negatif dan positif, yakni:

1. Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang, motivasi yang mengurangi perasaan cemas (*anxiety reducing motivation*) atau pendekatan wortel (*the carrot approach*) dimana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Motivasi Negatif, yang seringkali dinamakan orang, pendekatan tongkat pemukul (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat, dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan dibawah standar. Menurut Gregor dalam Winardi (2010:6) masing-masing tipe (motivasi) memiliki tempatnya sendiri didalam organisasi-organisasi, hal mana tergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang.

Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja karyawan menurut Anwar (2011:100) diantaranya yaitu:

1. Prinsip Partisipasi Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.
5. Prinsip pemberian perhatian Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Metode Motivasi Manajemen sumber daya manusia memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Hasibuan (2010:149) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut :

- a) Motivasi langsung (*Direct Motivation*), adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Jadi sifat khususnya seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
- b) Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan,

sehingga produktivitas kerja meningkat.

Menurut Hasibuan (2010) indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a) **Kebutuhan Fisik.** Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
- b) **Kebutuhan rasa aman.** Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
- c) **Kebutuhan sosial.** Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
- d) **Kebutuhan akan penghargaan.** Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
- e) **Kebutuhan dorongan mencapai tujuan** Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Sedangkan indikator motivasi menurut Siswanto (2011:269) yaitu antara lain :

- a) **Penghargaan**

Penghargaan atas suatu kinerja yang telah dilakukan oleh seseorang akan menjadi perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja yang dilakukan oleh karyawan biasanya akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi.

b) Tanggung jawab

Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab ini akan mendorong seorang karyawan untuk bekerja lebih baik demi mewujudkan tujuan organisasi

c) Kesempatan

Kesempatan untuk maju dan lebih baik dari sebelumnya merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan. Sebaiknya bekerja tanpa adanya harapan atau kesempatan untuk maju dan memperbaiki nasib akan membuat karyawan menjadi tidak produktif dalam bekerja

2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Moulana (2017) menyebutkan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Menurut Sarwoto (1997;144), faktor lingkungan dalam bekerja dipengaruhi oleh:

1. Suasana kerja Suasana kerja yang baik dapat tercipta dengan adanya struktur organisasi yang baik dan benar. Suasana yang kurang baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas sehingga dapat mengurangi orang bekerja dengan baik.

2. Kondisi lingkungan tempat kerja Keadaan lingkungan yang baik dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Oleh Sarwoto (1997;132) menggambarkan bahwa lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja adalah : (a) Tata ruang kerja yang tepat (b). Cahaya dalam ruangan yang tepat (c). Suhu dan kelembaban udara yang tepat (d). Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.
3. Perlengkapan dan fasilitas Semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan, juga berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Fasilitas terdiri dari :
- a. Fasilitas alat kerja adalah alat kerja yang digunakan dalam melakukan pekerjaan dan berfungsi langsung sebagai alat aktifitas pekerjaan
 - b. Fasilitas social adalah fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial.

Menurut Virgiyanti (2018) indikator lingkungan kerja dapat dikelompokan sebagai berikut:

- a. Sirkulasi udara

Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang penyediaan ventilasi udara di tempat kerja.

- b. Penerapan atau pencahayaan

Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang penyediaan penerangan dalam ruang kerja.

c. Musik di tempat kerja

Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang volume musik yang diperdengarkan sesuai dengan standar kenyamanan.

d. Kebersihan

Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang penggunaan fasilitas kebersihan untuk menjaga kebersihan tempat kerja.

e. Keamanan di tempat kerja

Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang jaminan keamanan karyawan

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hariandja (2002:194), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam Bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance*. *Performance* merupakan kata benda. Salah satu entry-nya adalah "*thing done*" (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Menurut Mangkunegara (2006:9), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi dan efektivitas yang tinggi dan dapat menentukan kemajuan perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi.

Siswanto (2003) mengemukakan bahwa kinerja atau disebut juga dengan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Arti *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Mathis and Jackson (2002) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Untuk dapat mengetahui baik buruknya kinerja seorang karyawan, maka dalam periode tertentu dilaksanakan sebuah penilaian terhadap kinerja mereka. Hasibuan (2010) mengungkapkan bahwa untuk menilai kinerja karyawan digunakan sebuah standar kerja yang digunakan sebagai ukuran untuk penilaian. Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Beragam penilaian kinerja telah diteliti sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang secara kualitas maupun kuantitas

dapat dicapai seseorang sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

- b. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- c. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- d. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- e. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- f. Kehadiran. Merupakan tingkat kehadiran seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai bahan acuan dalam penelitian ini berikut disampaikan beberapa penelitian yang telah pernah dilakukan oleh para peneliti diantaranya adalah:

- 1) Isvandiari dan Al (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt

Central Capital Futures Cabang Malang”. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan disiplin kerja. Teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 2) Purwanto, dkk (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator”. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja guru. Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan. Variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu keterlibatan kerja dan budaya organisasi. Teknik analisis data yang digunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru, semakin tinggi kepemimpinan, semakin tinggi pula kinerja guru.
- 3) Sutanjar dan Saryono (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai”. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini motivasi, kepemimpinan, dan disiplin pegawai. Teknik

analisis data yang digunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai artinya bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, 2). Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, 3). Terdapat pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, 4). Terdapat pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

- 4) Gede dan Piartini. (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar”. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini kepemimpinan. Variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja. Teknik analisis data yang digunakan *Moderating Regression Analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Arianindita (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Hotel Grand Sae Di Surakarta”. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasikerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta.

- 6) Alhusaini, dkk. (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru”. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja guru. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini di analisa dengan analisa kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :1) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru, 2) ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru, 3) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.
- 7) Siswanto (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel

Motivasi kerja menyatakan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, . Variabel disiplin kerja dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 8) Lestary, L., & Chaniago, H. (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja. Teknik analisis data yang digunakan Analisis Regresi. . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan .
- 9) Nur Adha (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa a lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerjatidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama membahas mengenai kepemimpinan, motivasi kerja,

lingkungan kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dari segi tempat penelitian, jumlah responden dan pertanyaan kuesioner.

