sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Kinerja.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2005) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (**Mathis**, **2006**) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Menurut Gomes dalam (Nuraini, 2013) Kinerja adalah pengukuran kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja adalah penilaian terhadap hasil

Nasım Kiau

sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

kerja karyawan dengan jalan membandingkan hasil kerja dengan standar kerja yang diharapkan yang meliputi kualitas, kuantitas, waktu (efisien) dan tingkat manfaat (efektif) menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan.

Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (**Mangkunegara**, **2011**).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja.

Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan **Mathis** dalam **Septianto** (2010). Kinerja karyawan dapat

n Salarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau

sebagian atau seluruh karya tulis

dilihat dari membandingkan standar kerja yang sudah ada, target atau kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi dalam periode tertentu.

Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya.

Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja, diantaranya adalah:

1. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan dikenal dengan istilah "Performance Rating" atau "Performance Appraisal". penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksud atau memperoleh hasil kerja yang optimal secara kontinyu.

Sesungguhnya semua organisasi memiliki sarana formal dan informal untuk menilai kinerja karyawannya. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi:

- a) Penetapan standar kerja,
- b) Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standarstandar ini.
- c) Memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja atau terus berkinerja yang lebih tinggi.

Penilaian kinerja merupakan proses kegiatan perusahaan yang memberikan penilaian pelaksanaan terhadap kerja individu dengan jalan menilai kontribusi karyawan terhadap organisasi kerja sesuai dengan



© Hak cipta milik UIN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang

sebagian atau seluruh karya tulis

ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber

kontinuitas waktu kerja yang dilaksanakannya. Pimpinan menilai untuk memastikan apakah karyawannya telah bekerja sesuai dengan standar waktu dan metode kerja yang memberikan nilai kepuasan sesuai penilaian kinerja kerja yang diberikan.

(Robbins, 2006) menyatakan, dalam penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknya melakukan penilaian tersebut, antara lain:

- a) Atasan langsung, semua hasil evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah pada umumnya dilakukan oleh atasan langsumg karyawan tersebut.
- b) Rekan sekerja, evaluasi ini merupakan salah satu sumber paling handal dari penilaian. Alasan rekan sekerja yang tindakan dimana interaksi sehari-hari memberi pandangan menyeluruh terhadap kinerja dalam pekerjaannya.
- c) Pengevaluasi diri sendiri, mengevaluasi kinerja mereka sendiri apakah sudah konsisiten dengan nilai-nilai, dengan sukarela dan pemberian kuasa.
- d) Bawahan lansung, evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang manajer, karena lazimnya penilaian yang mempunyai kontak yang sering dinilai.
- e) Pendekatan menyeluruh, pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkungan penuh kontas sehari-hari yang mungkin dimiliki



© Hak cipta milik Uga

a

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang

sebagian atau seluruh karya tulis

karyawan, yang disekitar personal, ruang surat sampai kepelanggan atasan rekan sekerja.

2. Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Ada beberapa unsur-unsur dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a) Prestasi, yaitu penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat di hasilkan karyawan.
- b) Kedisiplinan, yaitu penilaian disiplin dalam mematuhi peraturanperaturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
- c) Kreatifitas, yaitu penilaian kemampuan karywan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- d) Bekerja sama, yaitu penilaian kesediaan karyawan berpartipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
- e) Kecakapan, yaitu penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
- f) Tanggung jawab, yaitu penilaian kesediaan karyawan dalam memper tanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.



© Hak cipta milik UIN S

3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan diadakannya penilaian kinerja para karyawan dibagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

a) Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalalu seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

b) Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

Selain itu, penilaian kinerja memiliki tujuan sebagai berikut :

a) Pertanggungjawaban

Apabila standard dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggungjawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

b) Pengembangan

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

lak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber



© Hak cipta milik UIN Su

20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

sebagian atau seluruh karya tulis

T4. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan.

Manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat bagi karyawan yang dinilai, antara lain:
 - a) Meningkatkan motivasi
 - b) Meningkatka kepuasaan kerja
 - c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
 - d) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
 - e) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
- 2) Manfaat bagi penilai
 - a) Meningkatkan kepuasan kerja
 - b) Untuk mengukur dan mengidentifikasikan kecenderungan kinerja karyawan
 - c) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan
 Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
 - d) Bisa mengidentifikasikan kesempatan untuk rotasi karyawan
- 3) Manfaat bagi perusahaan
 - a) Memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
 - b) Meningkatkan kualitas komunikasi
 - c) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
 - d) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

sebagian atau seluruh karya tulis

2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya.

Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan situasi kerja.

Menurut **Gibson** dalam **Septianto** (2010), menyatakan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Kinerja sebagai tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan *out put* yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi. Sehingga perlu dilakukan pengukuran terhadap kinerja yang dilakukan oleh pekerja.



© Hak cipta milik UIN Su

20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Indikator yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut

(Hasibuan, 2005):

1. Kesetiaan

Mengukur kesetiaan karyawan dalam pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan atau instansi.

2. Prestasi kerja

Menilai hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.

3. Keujuran.

Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

4. Kedisiplinan

Menilai disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil.

6. Kerjasama

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan dengan karyawan lainnya.

Dilarang Pengutipan hanya untuk kepentingan penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

sebagian atau seluruh karya tulis

milik 20

7. Kepemimpinan

Menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Tanggung Jawab.

dalam mempertanggung jawabkan Menilai kesediaan karyawan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Menurut Gomes dalam Nuraini (2013) Menyebutkan 6 kriteria yang dapat digunakan dalam model penilaian kinerja pegawai yaitu:

- 1. Kualitas kerja adalah akuransi, ketelitian dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan
- 2. Produktifitas, yaitu kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu
- 3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/tenis yang digunakan pada pekerjaan
- 4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
- 5. Kehadiran adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

Indikator-indikator kinerja karyawan sebagaimana disebutkan diatas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dilandasi oleh



ketentuan-ketentuan dalam organisasi. Disamping itu, karyawan juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.

Setyanto dalam Narundana (2012), Pengukuran kinerja untuk organisasi mengacu kepada hasil kerja yang ditunjukkan sesuai realisasi yang dicapai dengan membandingkan target kerja yang ditetapkan. Apabila melampaui target yang telah ditetapkan, maka hasil kerja menunjukkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila realisasi kerja tidak melampaui target yang ditetapkan maka kinerjanya rendah.

Standar pengukuran kinerja secara konkrit berdasarkan penilaian pimpinan atas hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan realisasi dari target yang telah dicapai sesuai kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja. Pimpinan memberikan penilaian kepada karyawan sesuai target pencapaian aktivitas kerja karyawan. Penilaian tersebut diregistrasikan dalam pengukuran standar hasil kerja dengan kriteria kinerja kerja yang sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

2.3 Karakteristik Karyawan yang Memiliki Kinerja yang Tinggi

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. **Mink** dalam (**Raharjo**, 2005) menyebutkan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, meliputi :

1) Berorientasi Pada Prestasi

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginka untuk dirinya.

Dilarang Pengutipan hanya untuk kepentingan sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber penulisan karya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



milik K a

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang sebagian atau seluruh karya tulis

2) Percaya Diri

Karyawan yang kinerja tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

3) Pengendalian Diri

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam.

4) Kompetensi

Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.

5) Persisten

Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti kerja, didukung oleh suasana psikologis, dan pekerja keras terus-menerus.

Pengertian Pelatihan

Pelatihan secara konseptual dapat juga mengubah sikap terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya juga berubah. Akan tetapi, pelatihan dapat juga dilakukan secara khusus untuk mengubah sikap pegawai dalam upaya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja bilamana diperlukan.

Mengutip pendapat Edwin B. Flippo (dalam Sedarmayanti 2007), mengatakan bahwa pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap.



milik

ka

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber

Menurut **Simamora** (2006), pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan pengalaman atau perubahan sikap seseorang.

Dari berbagai pendapat di atas maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pelatihan merupakan proses keterampilan kerja timbal balik yang bersifat membantu, oleh karena itu dalam pelatihan seharusnya diciptakan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan prilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga dapat mendorong mereka untuk dapat bekerja lebih baik.

Adapun tujuan utama pelatihan secara luas dikemukakan oleh **Mangkunegara** (2005), yang di kelompokkan menjadi sembilan bidang, yaitu:

- 1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- 2. Meningkatkan produktivitas kerja
- 3. Meningkatkan kualitas kerja
- 4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- 5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- 7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- 8. Meningkatkan keusangan (obsolescence).
- 9. Meningkatkan perkembangan skill pegawai.

sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber

20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang

Dalam penelitian ini, indikator pelatihan yang digunakan diambil dari Saydam (2006), yang menyatakan bahwa indikator pendidikan dan pelatihan adalah:

- 1. Lama waktu pelatihan
- Persyatatan peserta pelatihan. 2.
- Kualitas tenaga pengajar yang memberikan pelatihan. 3.
- Penggunaan peralatan dan materi pelatihan.
- 5. Jumlah biaya yang dikeluarkan.

2.5 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut (Alex Nitisimoto, 2006), lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhidirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

milik UIN

20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis

Lingkungan kerja non fisik menurut (Mangkunegara, 2005) yaitu:

a. Faktor Lingkungan Sosial

lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinera karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat keseahteraan dll.

b. Faktor Status Sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor Hubungan Kerja Dalam Perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor Sistem Informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik antara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi dilingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

Menurut **Sedarmayanti,** (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh



© Hak cipta milik UIN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

sebagian atau seluruh karya tulis

keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya.

Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Menurut (**Alex Nitisemito, 2006**) bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut :

yan

State Islanic Oniversity of Surfair Syath Nasi



milik UIN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang sebagian atau seluruh karya tulis

. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber

Suasana kerja

Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi penerangan atau cahaya yang jelas. Suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja. Besar nya kopensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja tidak kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat (Sedarmayanti, 2009) bahwa penerangan, tingkat kebisingan dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksud dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesame rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang Dilarang Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan,

2.6

K a

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa Latin Movere yang berarti menggerakkan. Dalam istilah motivasi tercakup aspek tingkah laku manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat. mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Hasibuan (2007).

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabakan orang tersebut melakukan tindakan (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2006). Satu teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow yang mengatakan bahwa manusia memeringkat kebetuhan mereka dalam lima kategori umum Madura (2007). Ketika mereka telah mencapai kategori kebutuhan tertentu, mereka menjadi termotivasi untuk mencapai kategori berikutnya.

Kategori dalam Hierarki Kebutuhan Maslow yang terkenal terdiri dari Madura (2007):

1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs): Kebutuhan dasar untuk bertahan hidup (sandang, pangan dan papan).

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

© Hak cipta milik UIN Suska

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang

sebagian atau seluruh karya tulis

- 2. Kebutuhan dan Keselamatan (*Safety Needs*): Kebutuhan untuk menjadi bagian dari suatu kelompok (keamanan kerja dan kondisi kerja yang aman).
- 3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*): Kebutuhan afliasi, memberi dan menerima kasih sayang (interakai sosial dan penerimaan oleh orang lain).
- 4. Kebutuhan akan Penghargaan (*Esteem Needs*): Rasa hormat, prestise, dan pengakuan (rasa hormat, prestise, pengakuan dn kekuasaan).
- 5. Aktualisasi Diri (*Self-Actualization*): Kebutuhan untuk dapat sepenuhnya mewujudkan potensi seseorang (memaksimalkan potensi).

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari **Abraham Maslow** (2007). terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis (Physiological-need)

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang

sebagian atau seluruh karya tulis

ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber

20

untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (Social-need)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dana interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan

© Hak cipta milik UNS S

a

Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang

sebagian atau seluruh karya tulis

kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.7 Hubungan Pelatihan, Lingkungan kerja non fisik, dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut **Kaswan** (2011) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Selain itu untuk tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap hasil kerja karyawan. Setiap perusahaan harus terus selalu berusaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dan nyaman, tentram dan stabil dengan yang diharapkan sehingga memungkinkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik dan dapat menghasilkan produk yang bagus (Alex Nitisemito, 2006).

28 k cipta milik UIN S

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

8 Pandangan Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia dalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segalanya. Hal ini sesuai dengan firman Allah :

تَجِدُوهُ خَيْرٍ مِنْ نْفُسِكُمْ لِأَ تُقَدِّمُوا وَمَا أَ الزَّكَاةَ وَآتُوا الصَّلَاةَ وَأَقِيمُوا وَمَا أَ الزَّكَاةَ وَآتُوا الصَّلَاةَ وَأَقِيمُوا وَمَا أَ اللَّهُ عِنْدَ عَمْلُونَ بِمَا اللَّهَ إِنَّ أَ اللَّهِ عِنْدَ

", Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahalanya pada sisi Allah. Sesungguhnya Allah Maha Melihat apa-apa yang kamu kerjakan (Q. S Albaqarah (2): 110) ".

Dari ayat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya diperhatikan oleh Allah, oleh karena itu seharusnya dalam bekerja kita menjunjung tinggi keseriusan dan kinerja untuk bekerja dengan baik dan memberikan manfaat dari pekerjan itu.

Sudut pandang ekonomi islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam islam menggris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini,lalu manusia diarahkan untuk melakukan kebaikan-kebaikan kepada sesame saudara, kaum miskin, kaum kerabat dengan cara yang baik tanpa kikir dan boros. Allah SWT menegaskan sebagai berikut :

sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

~

milik UIN

2 C University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dilarang sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber

بِعِبَادِهِ كَانَ أَإِنَّهُ وَيَقْدِرُ يَشْنَاءُ لِمَنْ الرِّرْقَ يَبْسُطُ رَبَّكَ إِنَّ بَعِبَادِهِ كَانَ أَإِنَّهُ وَيَقْدِرُ يَشْنَاءُ لِمَنْ الرِّرْقَ يَبْسُطُ رَبَّكَ إِنَّ بَعِبَادِهِ كَانَ خَإِيرًا

Artinya: ", Sesungguhnya tuhanmu melapangkan rizki kepada siapa yang dia kehendaki dan menyempitkannya, sesungguhnya dia maha mengetahui lagi maha melihat akan hamba-hambanya". (QS Al Israa (17) : 30).

Islam mendorong umatnya untuk mencari rezki yang berkah, mendorong berproduksi dan menekuni aktifitas ekonomi diberbagai bidang usaha, seperti pertanian, perkebunan, perdagangan maupun industry. Dengan bekerja, setiap individu dapat memberikan pertolongan kepada kaum kerabatnya ataupun yang membutuhkannya, ikut berpartisipasi bagi kemaslahatan umat, dan bertindak dijalan Allah dalam menegakkan kalimatnya. Karenanya islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi nilai bobot nilai atas perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah shalat, shodaqoh dan jihad dijalan Allah.

Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu antara lain oleh:

1. Silviany Hanika, Drs. Machasin, M.Si, Rendra Wasnury, SE, MIB. (2014). Melakukan penelitian tentang Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada PT. Intraco Penta Cabang Pekanbaru. Hal ini menunjukkan nilai F> F (25,254> 3,1504), maka Ho ditolak dan Hi diterima. Ini berarti bahwa

milik UIN

20

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- pada saat yang sama, pendidikan variabel dan pelatihan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono, Djamhur Hamid, Ika Ruhana. (2014). Melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). Hasil Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berjalan dengan baik secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra kota Surabaya.
- 3. Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013). Melakukan Penelitian tentang Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya.
- 4. **Imade Yusa Dharmawan** (2011). Melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar Lingkungan kerja

Dilarang sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber

~ milik UIN Sus

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

non fisik berpengaruh positif dan signifiksn secara langsung terhadap disiplin ditunjukkan dengan nilai standardized direct effect sebesar 0,437. Ini berarti pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin adalah pengaruh yang bernilai positif yaitu semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin baik pula disiplin Hotel Nikki Denpasar.

5. Edduar Hendri (2012) Meneliti tentang, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisikterhadap Kepuasan Kerja Karyawanpada PT. Wahana Tata Palembang. Asuransi Cabang Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, dan secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Hal ini berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

a

2.10 Variabel Penelitian

Variabel merupakan segala sesuatu yang hendak dijadikan sebagai objek pengamatan di dalam sebuah penelitian. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka variabel penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)

2. Variable bebas (Independent Variable)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik itu secara positif atau negatif, serta sifatnya dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Pelatihan (X_1) , Lingkungan kerja Non Fisik (X_2) , Motivasi (X_3) .

2.11 Konsep Operasional Variabel

Variabel-variabel yang akan didefenisi adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis, yang bertujuan untuk memudahkan membuat kuisioner. Adapun konsep operasional variabel pada peneliti ini adalah sebagai berikut:

State Islamic

Syarif Kasim Riau

. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Tabel 2.1: Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian.

| A Serimor dan Ronsep Operasional Variaber Penertain. | | | | |
|--|---|---|--|--------|
| No | Variable | Defenisi Variabel | Indikator | Skala |
| Ta milik UIN Susk | Kinerja (Y) | Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2005) | 1. Kesetiaan 2. Prestasi Kerja 3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Kreatifitas 6. Kerjasama 7. Kepemimpinan 8. Tanggung Jawab (Hasibuan, 2005) | Likert |
| 2. Riau | Pelatihan (X ₁) | Pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap. Sedarmayanti (2007) | Lama waktu pelatihan Persyaratan peserta pelatihan. Kualitas tenaga pengajar yang memberikan pelatihan. Penggunaan peralatan dan materi pelatihan. Jumlah biaya yang dikeluarkan. Saydam (2006) | Likert |
| 3 State Islamic | Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂) | Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedarmayanti, (2009). | 1.Tersedianya fasilitas kerja. 2.Kondisi kerja 3.Hubungan kerja antar karyawan Alex Nitisemito (2006) | Likert |
| Sniversity of Sultan Sya | Motivasi (X ₃) | Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabakan orang tersebut melakukan tindakan. Robert L. Mathis dan John H. Jackson, (2006) | 1.Kebutuhan fisiologis (<i>Physiological-need</i>) 2.Kebutuhan rasa aman (<i>Safety-need</i>) 3.Kebutuhan sosial (Social-need) 4. Kebutuhan penghargaan (<i>Esteem-need</i>) 5.Kebutuhan aktualisasi diri (<i>Self-actualization need</i>) Maslow (2007) | Likert |

sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber

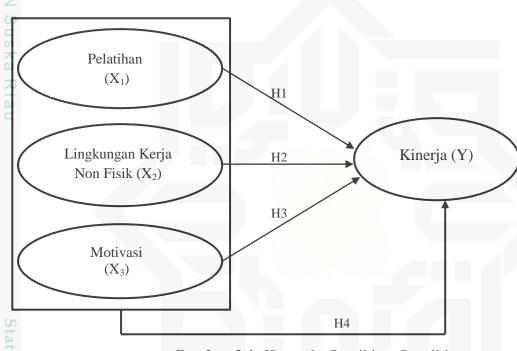


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang

2.12 Kerangka Pemikiran Penelitian

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini :



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Pelatihan (X₁), Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) dan Motivasi(X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sumber :Mathis dan Jackson (2006)

2.13 Hipotesis

Hipotesis 1

 H_0

 H_{a}

: Diduga Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Duri.

: Diduga Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Duri.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hipotesis 2

 H_0

 H_a

: Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Duri.

: Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Duri.

Hipotesis 3

 H_0 : Diduga Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Duri.

: Diduga Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja H_a karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Duri.

Hipotesis 4

: Diduga Pelatihan, Lingkungan kerja non fisik, dan Motivasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Adira Finace Cabang Duri.

> : Diduga Pelatihan, Lingkungan kerja non fisik, dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Duri.

Dilarang Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber

 H_0 H_a