

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, (Mathis dan Jackson 2011).

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi, (Sutrisno, 2010).

Kinerja dari beberapa ahli yaitu dalam kamus umum bahasa Indonesia menyatakan adalah apa yang dicapai atau prestasi kerja yang terlihat. Selain itu kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian persamaan suatu kegiatan, program atau kebijakan dan mewujudkan sasaran, tujuan misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi, secara umum dapat juga dikatakan kinerja. Pendapat lainnya menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan demikian kinerja seseorang juga menentukan kinerja organisasi yang harus berpedoman kepada aturan-aturan yang berlaku secara umum (yang dikeluarkan oleh pemerintahan, organisasi profesi dan organisasi lainnya yang bergantung), (Sofyan, 2013).

Dari beberapa definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat diukur dengan kuantitas, kualitas, efisiensi, usaha, standar profesional, kemampuan, ketepatan, dan kreativitas.

Kinerja seorang karyawan akan baik, jika karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang

mempengaruhi kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis, (Prawirosentono, 2014).

Kinerja karyawan dapat dinilai dari:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan.

## 5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah, (Mangkunegara, 2014).

### **2.1.2 *Human Relation* ( Hubungan Antar Manusia )**

*Human relation* ( hubungan antar manusia ) merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Penguasaan dalam menciptakan *human relation* karyawan dalam perusahaan atau instansi akan sangat membantu seorang pimpinan dalam membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya.

#### **2.1.2.1 Pengertian *Human Relation* ( Hubungan Antar Manusia )**

*Human Relation* merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Oleh sebab itu melalui *Human Relation* yang baik antara seluruh pihak yang berkepentingan didalam perusahaan tentu akan mendorong pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pribadi ataupun bersama akan selesai dengan baik, sehingga dapat mendorong meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan individu yang bekerja didalam sebuah organisasi, (Hasibuan, 2012).

*Human relation* dapat diterjemahkan dengan terjemahan hubungan manusiawi. Orang-orang juga ada yang menterjemahkan menjadi ” hubungan manusia ” atau juga diterjemahkan ” hubungan antarmanusia ”, yang sebenarnya tidak terlalu salah karena yang berhubungan satu sama lain adalah manusia.

*Human Relation* sebagai hubungan manusia, bukan hubungan manusiawi hanya saja Human Relation di sini sifat hubungan tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antar orang-orang yang berkomunikasi itu mengandung unsur-unsur kejiwaan yang sangat mendalam. Hubungan manusiawi itu merupakan suatu komunikasi karena sifatnya yang orientasi pada perilaku (*action oriented*), hal ini mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang, (Onong, 2011).

Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*) adalah hubungan atau interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi, (Davis, 2014).

Ada dua pengertian hubungan manusiawi, yakni hubungan manusiawi dalam arti luas dan hubungan manusiawi dalam arti sempit:

1. Hubungan manusiawi dalam arti luas

Hubungan manusiawi dalam arti luas adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan. Jadi, hubungan manusiawi dilakukan dimana saja; bisa dilakukan di rumah, di jalan, di dalam kendaraan umum (misal bis, kereta api) dan sebagainya.

## 2. Hubungan manusiawi dalam arti sempit

Hubungan manusiawi dalam arti sempit adalah juga interaksi antara seseorang dengan orang lain. Akan tetapi interaksi di sini hanyalah dalam situasi kerja dan dalam organisasi kerja (*work organization*).

*Human Relation* yang baik sangat dibutuhkan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan menerapkan prinsip-prinsip Human Relation dengan baik. Dalam kegiatan *human relation* seorang pemimpin perusahaan berusaha memecahkan masalah-masalah yang menimpa bawahannya secara individual. Tujuannya untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan hati yang puas, baik kepuasan ekonomis, psikologis maupun kepuasan sosial. *Human Relation* mempunyai fungsi untuk memotivasi para karyawan, membangkitkan motivasi mereka, menggugah daya gerak mereka untuk bekerja lebih giat, (Effendi, 2014).

*Human relation* dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk bekerjasama. Kebutuhan disini adalah adanya kebutuhan untuk bekerjasama di dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dilakukan baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawan.
2. Kesiapan mental. Karyawan perlu memiliki kesiapan mental seperti tekanan didalam melaksanakan sebuah pekerjaan atau menjalankan suatu pekerjaan yang baru dari atasan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Pengendalian emosional. Pengendalian emosional adalah dimana seorang karyawan mampu mengontrol emosi yang sedang dialaminya agar tidak mengganggu di dalam pekerjaannya sehingga suasana bekerja menjadi tenang dan menyenangkan.
4. Latar belakang budaya. Latar belakang budaya adalah dimana didalam bekerja perlu adanya saling menghormati antara karyawan maupun antara atasan dengan bawahan tanpa membedakan ras, agama, suku dan lain-lainnya. Sehingga suasana kerja akan terasa nyaman dan terasa seperti satu keluarga, (Jalaluddin, 2014).

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan, (Terry, 2011).

Lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu, (Budiyono, 2014)

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor di dalamnya yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas meliputi semua faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan dan masyarakat. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja, sehingga nantinya dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, (Nitisemito, 2010).

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, (Sedarmayanto, 2011). Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik yang baik adalah lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja antara lain: tata ruang kerja yang baik, cahaya dalam ruangan cukup, suhu dan kelembaban udara yang tepat serta suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, (Nitisemito, 2011).

Lingkungan kerja fisik yang baik tidak saja dapat menambah produktifitas karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja yaitu: "Peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan yang terjaga. Kondisi fisik lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu:

1. Kebersihan.
2. Penerangan.
3. Sirkulasi udara.
4. Tata ruang (terutama pengaturan meja, kursi kerja dan lemari).
5. Pewarnaan.
6. Peralatan kerja yang tersedia, (Nitisemito, 2011).



Lingkungan kerja non fisik, merupakan budaya organisasi yang menentukan perilaku orang di dalamnya, dimana budaya organisasi itu ditentukan oleh struktural formal organisasi serta norma dan nilai-nilai informal. Penyusunan organisasi yang kurang baik dapat menimbulkan kesimpang siuran tugas dan tanggung jawab masing-masing individu. Unsur unsur lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

1. Kejelasan Tugas.
2. Pengawasan Kerja, (Moekijat, 2012).

#### **2.1.4 Disiplin Kerja**

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Simamora, 2012).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Maka dari itu disiplin kerja adalah sebagai pembentuk sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seseorang itu berada,

termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan, (Hasibuan, 2012).

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi nasional. kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya, (Rivai, 2011).

Lima faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

1. Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
2. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
3. Konservasi aturan meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.
4. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
5. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal, (Setiyawan dan Waridin, 2011).

## **2.2 Ringkasan Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian ini, penulis mencantumkan beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh pihak lain sebagai bahan rujukan serta

acuan dalam mengembangkan materi yang ada dalam penelitian yang dibuat oleh penulis. Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki korelasi dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

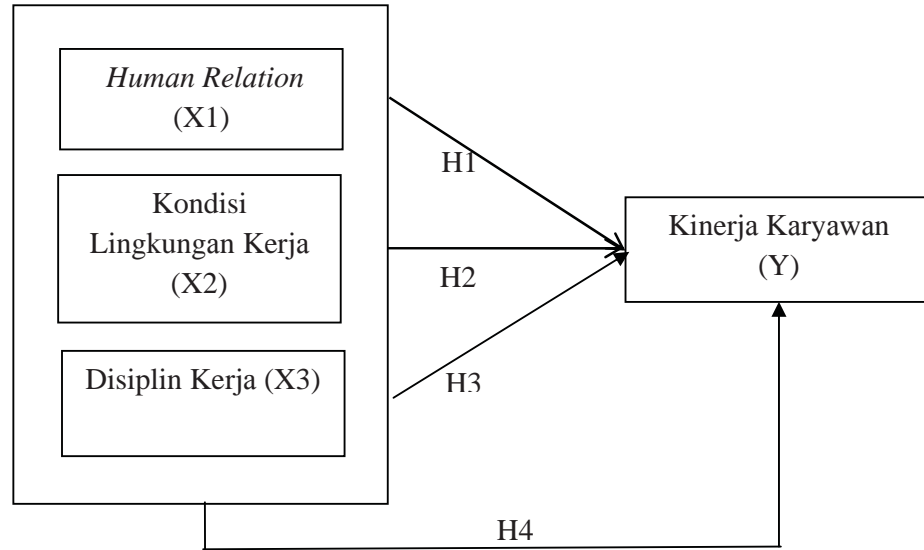
**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Referensi	Variabel	Alat analisis	Hasil
1.	Pengaruh <i>Human Relationship</i> , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi, (Fitriya, 2015).	Variabel Independen: - <i>Human Relationship</i> - Disiplin Kerja - Lingkungan Kerja Fisik Variabel Dependen: - kinerja karyawan	Metode pendekatan kuantitatif Analisis regresi linier	<i>Human Relationship</i> , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Pengaruh <i>Human Relation</i> , dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru, (Fadli, 2017).	Variabel Independen: - <i>Human Relation</i> - <i>Reward</i> Variabel Dependen: - kinerja karyawan	Metode pendekatan kuantitatif Analisis regresi linier	<i>Human Relation</i> , dan <i>Reward</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Pengaruh <i>Human Relation</i> (Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang, (Fadillah, 2015).	Variabel Independen: - <i>Human Relation</i> - Kondisi Lingkungan Kerja - Motivasi Variabel Dependen: - kinerja karyawan	Metode pendekatan kuantitatif Analisis regresi linier	<i>Human Relation</i> , Kondisi Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Pengaruh <i>Human Relation</i> (Hubungan Antar Manusia), dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan), (Susanti, Musadieq, Ruhana, 2014).	Variabel Independen: - <i>Human Relation</i> - Kondisi Lingkungan Kerja Variabel Dependen: - kinerja karyawan	Metode pendekatan kuantitatif Analisis regresi linier	<i>Human Relation</i> (Hubungan Antar Manusia), dan Kondisi Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Sumber:** (Fitriya, 2015; Fadli, 2017; Fadillah, 2015; Susanti, Musadieq dan Ruhana; 2014).

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan pada gambar dibawah ini:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**

Sumber: Fitriya (2015) dan Fadli (2017).

### 2.4 Perumusan Hipotesis

Pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara tersebut akan diperkuat melalui teori-teori atau jurnal yang mendasari penelitian ini serta hasil dari penelitian terdahulu. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga bahwa *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Diduga bahwa Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Diduga bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4: Diduga *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bravo Security Indonesia Unit PLTU Tanjung Jati B Jepara.