

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

Menurut Hasibuan manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seseorang, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya³⁰.

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya³¹.

³⁰ Bintoro, M.T dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Gava Media, Cetakan I, 2017, Hal: 16

³¹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013, Hal: 67

Menurut Robbins kinerja karyawan merupakan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam melakukan pekerjaannya³². Adapun menurut Amstrong dan Baron kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi³³.

Menurut Cormickk dan Tiffin menyatakan bahwa kinerja merupakan kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas. Kuantitas merupakan hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang bisa berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan kualitas merupakan bagaimana seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yakni mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, ketepatan waktu, dan kedisiplinan. Waktu kerja yaitu mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani³⁴.

Selain beberapa ahli tersebut, Wexley dan Yukl juga mengemukakan pendapat bahwa kinerja karyawan adalah implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal jika orang tersebut mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan

³²Bintoro, M.T dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Gava Media, Cetakan I, 2017, Hal: 105

³³Prof. Dr. Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, cetakan ke-6, 2012, Hal: 7

³⁴Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2011, Hal: 172

(*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan tercapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan karyawan³⁵.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut selama periode tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

Menurut Payaman S Simanjuntak, kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan menjadi tiga kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen³⁶.

1) Faktor Kompetensi Individu

Kompetensi individu merupakan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan. Kompetensi

³⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara, Cetakan Kedua, 2017, Hal: 484.

³⁶ Bintoro M.T dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, Gava Media, 2017, Hal: 112

seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang bisa dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu :

a) Kemampuan dan Keterampilan Kerja

Kemampuan dan Keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi karena kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan juga pengalaman kerjanya.

b) Motivasi dan Etos Kerja

Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan juga nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai suatu beban dan keterpaksaan akan memiliki kinerja yang rendah. Sedangkan seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2) Faktor Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pemilihan teknologi, dan kondisi serta syarat kerja

3) Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja setiap orang dan kinerja perusahaan juga sangat tergantung dengan kemampuan manajerial para manajemen

atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan instrial yang aman dan harmonis, ataupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian pula dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

c.Indikator Kinerja karyawan

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins ada 5 indikator, yaitu ³⁷:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

³⁷ Bintoro, M.T. dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Cetakan I, Yogyakarta: Gava Media, 2017, Hal: 107.

4) Efektifitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan oleh seseorang. Menurut Robbins kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan³⁸. Sedangkan menurut Soelaiman kemampuan merupakan sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara fisik maupun mental³⁹.

³⁸ Stephen P. Robbins – Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 12*, Jakarta: Salemba Empat, 2008, Hal: 57-58

³⁹ Dony Tri Prasetyo, Moch Al Musadieg, Mohammad Iqbal, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 3 No. 1 Maret 2015, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Hal: 3

Ivancevich menyatakan kemampuan kerja merupakan keahlian yang dimiliki oleh karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan baik fisik ataupun mental. Setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda, sehingga dalam penerapannya karyawan harus bekerja sesuai dengan keahlian yang dimilikinya⁴⁰.

Adapun menurut Colquitt, LePine, dan Wesson kemampuan menunjukkan suatu keahlian yang dimiliki orang yang relatif stabil untuk mewujudkan kegiatan tertentu yang berbeda, tetapi berhubungan. Mereka berpendapat bahwa berbeda dengan *skill* atau keterampilan, yang bisa diperbaiki sepanjang waktu melalui pelatihan dan pengalaman, *ability* atau kemampuan relative stabil. Meskipun kemampuan dapat berubah pelan-pelan sepanjang waktu dengan praktik dan pengulangan, tingkat kemampuan tertentu biasanya membatasi seberapa banyak seseorang dapat memperbaiki, bahkan dengan pelatihan terbaik. Alasannya karena kemampuan bersifat alamiah sedangkan keterampilan bersifat dapat dipelihara⁴¹.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan keahlian atau keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang dibawa sejak lahir ataupun yang dipelajari oleh

⁴⁰ Dewi Amalia Husna, Bambang Swasto SSunuharjo, Mochammad Djudi, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Vol. 36 No. 1 Juli 2016, Hal: 156

⁴¹ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013, Hal: 93-94.

karyawan tersebut dalam melakukan suatu pekerjaan baik yang bersifat fisik ataupun mental.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Karyawan

Kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan tidak sama satu dengan yang lainnya. Setiap manusia mempunyai kemampuan berpikir, sebagaimana tersirat dalam Firman Allah dalam surah Al Ghasyiyah [88]: 17-20:

وَالْإِلَىٰ (18) نَارِ تَالِهٍ إِلَىٰ (17) لَئِلْ نَظْلَ نَارِ
رَكَ مَا وَاقٍ فَالِ ي رُو
سُ خ ت ك
(20) تَحِطُّ ض وَ إِلَىٰ (19) نُبِصُّ لَاجِلْ ف
يَا ت يَا
كَ فَرُّنْ

Artinya :

Maka apakah mereka tidak memperhatikan unta bagaimana dia diciptakan, dan langit bagaimana ia ditinggikan? Dan gunung-gunung bagaimana ia ditegakkan, dan bumi bagaimana ia dihamparkan? (QS. Al-Ghasyiyah [88]: 17-20).

Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya terdiri dari tiga faktor yaitu sebagai berikut ⁴²:

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) merupakan kemampuan yang ada dalam diri seseorang yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Misalnya *test intelligence Quotient*

⁴² Veithzal Rivai Zainal, Muliaman Darmansyah Hadad dan H. Mansyur Ramly,,*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Keempat Cetakan 11*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014, Hal: 232-233.

(IQ) yang dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual seseorang.

Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah sebagai berikut :

a) Kecerdasan Angka

Kecerdasan angka merupakan kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.

b) Kecerdasan Verbal

Kecerdasan verbal merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar serta menghubungkan kata satu dengan kata yang lain.

c) Kecepatan Konseptual

Kecepatan konseptual merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.

d) Penalaran Induktif

Penalaran Induktif merupakan kemampuan dalam mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.

e) Penalaran Deduktif

Penalaran Deduktif merupakan kemampuan menggunakan logika serta menilai implikasi dari suatu pernyataan.

f) Visualisasi Ruang

Visualisasi Ruang merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan terlihat seandainya posisinya dalam ruang diubah.

g) Daya Ingat

Daya Ingat merupakan kemampuan menyimpan serta mengenang kembali pengalaman masa lalu.

2) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik (*physical abilities*) berarti penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar. Menurut Robbins kemampuan fisik merupakan kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, dan kekuatan⁴³. Contohnya, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik seorang karyawan⁴⁴.

Berbagai persyaratan yang dibutuhkan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang mencakup dalam kinerja dari tugas-tugas

⁴³Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Kedua, Cetakan 3, Jakarta: Rajawali Pers, 2015, Hal: 102

⁴⁴Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi edisi 12*, Jakarta: Salemba Empat, 2008, Hal: 61.

fisik. Kesembilan kemampuan fisik dasar tersebut adalah sebagai berikut⁴⁵:

a. Faktor Kekuatan

1) Kekuatan Dinamis

Kekuatan dinamis merupakan kemampuan dalam menggunakan kekuatan otot secara terus menerus atau berulang.

2) Kekuatan Tubuh

Kekuatan tubuh merupakan kemampuan dengan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh (khususnya otot perut).

3) Kekuatan Statis

Kekuatan statis merupakan kemampuan dengan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal.

4) Kekuatan Eksplosif

Kekuatan eksplosif merupakan kemampuan mengeluarkan energi dengan sebanyak-banyaknya.

b. Faktor Fleksibilitas

1) Fleksibilitas Luas

Fleksibilitas luas merupakan kemampuan dalam menggerakkan tubuh serta otot punggung sejauh mungkin.

⁴⁵ Ibid, Stephen, Hal:62

2) Fleksibilitas Dinamis

Fleksibilitas dinamis merupakan kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan terus menerus atau berulang-ulang.

c. Faktor Lainnya

1) Koordinasi Tubuh

Koordinasi tubuh merupakan kemampuan mengarahkan tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda.

2) Keseimbangan

Keseimbangan merupakan kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan.

3) Stamina

Stamina merupakan kemampuan mengarahkan upaya maksimum yang memerlukan usaha berkelanjutan.

3) Kemampuan Spiritual

Selain kemampuan intelektual dan kemampuan fisik perlu disertai dengan kemampuan spiritual, sehingga seluruh aktivitas yang dikerjakan dapat dilandasi oleh iman yang kuat dan memadai⁴⁶.

⁴⁶ Veithzal Rivai Zainal, Muliaman Darmansyah Hadah, dan H. Mansyur Ramly, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Keempat Cetakan 11*, Jakarta: Rajawali Pres, 2014, Hal: 234

c. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Robbins, indikator yang digunakan untuk mengukur kemampuan kerja adalah sebagai berikut ⁴⁷:

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan memiliki rasa bahwa karyawan tersebut merasa mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk peningkatan penguasaan teori dan keterampilan dalam memutuskan persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai suatu tujuan.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan waktu yang dibutuhkan oleh seorang individu atau karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang artinya adalah dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini diberikan kepada

⁴⁷ Aprina Wardani, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*, SKRIPSI program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2017, Hal: 32-33

manusia, khususnya kepada para pegawai atau karyawan⁴⁸. Kata motivasi (*motivation*) berasal dari kata dasar motif (*motive*) yang diartikan sebagai dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu⁴⁹. Motivasi merupakan kegiatan perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan⁵⁰. Menurut Sortell dan Kaluzny motivasi merupakan perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berperilaku⁵¹.

Robbins mengartikan motivasi sebagai kemauan untuk meningkatkan upaya ke arah pencapaian tujuan organisasi dengan syarat hasil upaya tersebut akan memuaskan sebagian kebutuhan individu. Tujuan bermula dari adanya kebutuhan ataupun keinginan tersebut dapat dijadikan sebagai pembangkit motivasi. Kebutuhan atau keinginan yang terkandung dalam diri orang tersebut merupakan bagaimana dapat mewujudkan tujuannya, karena selama tujuan tersebut belum dapat diwujudkan, orang tersebut akan merasa resah dan tidak tenteram⁵².

⁴⁸ Dian Ratih Prahesti, Abdul Kodir Djaelani, dan M. Choirul ABS, *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja (Studi kasus pada Universitas Islam Malang)*, Malang: e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma, Hal: 20

⁴⁹ H. Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011, Hal: 351

⁵⁰ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016, Hal: 87

⁵¹ Suarli dan Yanyan Bahtiar, *Manajemen Keperawatan: Dengan Pendekatan Praktis*, Jakarta: PT: Gelora Aksara Pratama, Hal: 30

⁵² Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani Cetakan pertama*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011, Hal: 180-181

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang diberikan kepada manusia khususnya karyawan dalam menciptakan semangat kerja karyawan tersebut.

b. Teori Motivasi

1) Teori Kebutuhan dari Maslow

Teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi karena suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang⁵⁴. Abraham H. Maslow merupakan salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi. Teori motivasi yang dikembangkan Maslow pada tahun 40-an pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat hierarki kebutuhan, yaitu⁵⁵:

- a) Kebutuhan Fisiologikal seperti sandang, pangan dan papan.
- b) Kebutuhan keamanan, bukan hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c) Kebutuhan sosial
- d) Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.

⁵⁴ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*, Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service (CAPS), 2015, Hal: 11

⁵⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015, Hal: 287

- e) Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda antara satu orang dengan orang yang lain karena manusia merupakan makhluk individu yang khas. Jelas bahwa kebutuhan manusia tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologikal, mental, intelektual, dan bahkan juga spiritual.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dibedakan menjadi faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan⁵⁶.

1) Faktor Intern

Faktor Intern yang bisa mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang yaitu:

a) Keinginan Untuk Hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

⁵⁶H. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2009, Hal: 116-120

b) Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu bisa mendorong seseorang dalam melakukan pekerjaan. Keinginan yang keras untuk bisa memiliki sesuatu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang ingin bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Dengan bekerja keras seseorang bisa memiliki kehormatan yang ingin dimilikinya.

d) Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan bisa dengan meliputi hal-hal seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa bisa mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan seseorang menjadi pemimpin dalam arti positif yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, namun sebelumnya harus dilihat bahwa orang tersebut benar-benar ingin bekerja.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga berperan dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern tersebut yaitu :

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan serta gangguan, akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, dan lembab akan menyebabkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Sehingga pimpinan perusahaan yang memiliki kreatifitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b) Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling baik bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Jika kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang. Sehingga besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c) Supervisi Yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan yaitu memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Jika supervisi yang dekat dengan para karyawan menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya Jaminan Pekerjaan

Jika perusahaan memberikan jaminan karier untuk masa depan karyawan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, maka karyawan akan rela bekerja untuk perusahaan dan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan.

e) Status dan Tanggung Jawab

Dengan menduduki jabatan, seseorang akan merasa dirinya bisa dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan Yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan. Semua ini merupakan aturan yang mengatur

hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, dan mutasi. Oleh karena itu, peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan dalam bekerja lebih baik.

d. Dimensi Motivasi

Adapun dimensi motivasi dengan mengembangkan teori kebutuhan dari Abraham Maslow sebagai berikut⁵⁷ :

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan paling dasar. Misalnya, kebutuhan untuk makan, minum, bernafas, dan perlindungan fisik.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, bukan hanya dalam arti fisik semata, tetapi juga intelektual, mental, dan psikologikal.

3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam organisasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

⁵⁷ Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2017, Hal: 181 dan 182

4) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri atau pengakuan adalah kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, terutama orang-orang yang ada di sekelilingnya.

5) Kebutuhan Pengembangan atau Aktualisasi Diri

Kebutuhan pengembangan diri adalah kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, potensi, skill, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, serta memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan melakukan aktivitas dalam bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi bagi karyawan dalam bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Artinya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan⁵⁸.

Gouzaly Sadam menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di

⁵⁸ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Cetakan 1, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service), 2012, Hal: 43

sekeliling pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan pekerjaan itu sendiri⁵⁹.

Menurut Sedarmayati lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun kelompok⁶⁰.

Sementara itu, menurut Nitisemito lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Secara umum, lingkungan kerja terdiri dari dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua kondisi berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua kondisi yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja terhadap atasan, bawahan maupun dengan sesama karyawan⁶¹.

⁵⁹ Tumarni, *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Internal Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen*, Kebumen: Jurnal Penelitian, Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa, 2018, Hal: 4

⁶⁰ Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, dan Arik Prasetya, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utrara)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2 Maret 2014, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Hal: 2

⁶¹ Nurul Ana Ardiyani dan Rini Nugrahaeni, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan D. I Yogyakarta)*, DIPonegoro Journal Of Management, Volume 6, Nomor 4 Tahun 2017, Fakultas EKonomika dan Bisnis Universitas Dipnegoro, Hal: 3

sebagaimana Allah berbuat baik kepadamu dengan mengaruniakan nikmat-Nya. Dan janganlah kamu membuat kerusakan di bumi dengan melampaui batas-batas Allah. Sesungguhnya Allah tidak meridhai orang-orang yang merusak dengan perbuatan buruk mereka itu⁶².

b. Faktor Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara bahwa secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik dimana faktor fisik berupa⁶³:

1) Kebersihan

Lingkungan yang bersih bisa menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga bisa mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan.

2) Pertukaran Udara

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

3) Penerangan

⁶²M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*. Vol. 1 Jakarta: Lentera Hati, 2002

⁶³ Hendry Wijaya, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)*, Jurnal Ecoment Global, Volume 2 Nomor 1 Edisi Februari 2017, Fakultas Ekonomi STIE Rahmadiyah Sekayu, Hal: 42-43

Penyediaan penerangan yang memadai, tetapi tidak menyilaukan akan membuat karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih teliti.

4) Temperatur

Menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur dapat memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, sesuai dengan di daerah mana karyawan dapat hidup.

5) Kebisingan

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

Sedangkan faktor non fisik seperti hubungan yang terjadi antara karyawan dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan dan hubungan yang terjadi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain guna untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik antar sesama karyawan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut ⁶⁴:

⁶⁴ Anggi Pratama, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal (BPPM) di Kota Bontang*, eJournal Ilmu

1. Pencahayaan

Pencahayaan digunakan agar pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan

2. Suhu Udara

Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kebisingan

Lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melakukan pekerjaan.

4. Dekorasi atau Tata Ruang

Dekorasi atau tata ruang yaitu penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

5. Hubungan Karyawan

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan perpindahan para karyawan di dalam perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Hal yang penting bagi penulis adalah penelitian yang relevan yang dapat digunakan sebagai bahan referensi sumber data pendukung yang

sesuai dengan topik penelitian yang dipilih. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini :

Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian (2017), menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Agung. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Agung. Dari hasil analisis membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada CV Sinar Agung. Ini disebabkan karena karyawan memahami prosedur yang diberikan oleh atasan sehingga mereka termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka dan menyelesaikannya dengan baik⁶⁵.

Sevvy Yossa dan Zunaidah (2013), menyatakan bahwa berdasarkan uji F kemampuan karyawan, pembagian tugas, dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang, hal ini menjelaskan bahwa variabel tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga pada saat ada peningkatan kemampuan karyawan, pembagian tugas, dan motivasi secara simultan akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Secara parsial kemampuan karyawan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

⁶⁵ Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung*, AGORA Vol. 5 No. 3 (2017), Program Manajemen Bisnis Universitas Kristen Putra.

sedangkan pembagian tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang⁶⁶.

Abdul Aziz Nugraha Pratama dan Aprina Wardani (2017), menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, semangat kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukka bahwa kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan⁶⁷.

Agung Budianto, Yonathan Pongtuluran, dan Syaharuddin Y (2017), menyatakan bahwa etika kerja, motivasi kerja, dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa. Tbk cabang Samarinda Square. Artinya semakin baik etika kerja dalam perusahaan, serta semakin baik motivasi kerja dan kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin baik juga kinerja yang akan dihasilkan karyawan untuk perusahaan⁶⁸.

⁶⁶ SevvY Yossa dan Zunaidah, *Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang*, Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol. 11 No. 4 Desember 2013.

⁶⁷ Abdul Aziz Nugraha Pratama dan Aprina Wardani, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*, Jurnal Muqtasid, 8 (2) 2017 Universitas Sebelas Maret (UNS).

⁶⁸ Agung Budianto, Yonathan Pongtuluran, dan Syaharuddin Y, *Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Volume 14 (1) 2017, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

Erwin Bagus Rachmawan, Wiji Utami dan Lilik Farida (2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stress kerja dan motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember secara parsial. Sementara itu, pengaruh variabel lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi adalah signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember secara simultan⁶⁹.

Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain (2018), menyatakan bahwa pelatihan kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan lingkungan kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara berganda⁷⁰.

Windri S. Sengkey, Ferdy Roring, dan Lucky O. H. Dotulong (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Manado. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

⁶⁹ Erwin Bagus Rachmawan, Wiji Utami, dan Lilik Farida, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember*, Artikel Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Jember (UNEJ), 2016.

⁷⁰ Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain, *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Bousiness Management Analysis Journal (BMAJ), Vol. 1 No. 1 Oktober 2018 Universitas Muria Kudus.

terhadap kinerja karyawan sedangkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Manado⁷¹.

Nurul Ana Ardiyani dan Rini Nugrahaeni (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Kualitas kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi yang diberikan maka semakin baik kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan DIY⁷².

Cynthia Novita Hidayat (2015), menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Keramik Diamond Industries. Hal ini dilihat dari tingginya nilai rata-rata motivasi kerja karyawan, terutama dalam harapan karyawan untuk berkembang dalam pekerjaannya yang tinggi. Karyawan yang termotivasi dan memiliki harapan untuk berkembang akan terus memberikan upaya yang maksimal untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik bagi perusahaan. Diantara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja,

⁷¹Windri S. Sengkey, Ferdy Roring, dan Lucky O. H. Dotulong (2017), *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado*, Jurnal EMBA Vol. 5 No. 3 September 2017, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado.

⁷² Nurul Ana Ardiyani dan Rini Nugrahaeni, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan D.I Yogyakarta)*, Diponegoro Journal of Management Volume 6 Nomor 4 Tahun 2017, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dari lingkungan kerja⁷³.

Ernita Sibarani (2018), menyatakan bahwa berdasarkan uji t ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru, ini diartikan bahwa semakin rumah sakit menciptakan motivasi kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Pada variabel disiplin kerja, berdasarkan uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru, ini diartikan bahwa semakin rumah sakit melaksanakan disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil uji f menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru⁷⁴.

TABEL 2.1
RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Alan Hidayat dan Hotlan Siagian (2017)	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitiannya yaitu pada CV	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh

⁷³ Cynthia Novita Hidayat, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT.Keramik Diamond Industries*, AGORA Vol. 3 No. 2 (2015), Program Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra.

⁷⁴ Ernita Sibarani, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru*, Jurnal JOM FISIP Volume 5 Nomor 1, April 2018

		Karyawan Pada CV Sinar Agung	Sinar Agung. Dan variabel independen yang digunakan pada penelitian ini hanya kemampuan dan motivasi kerja sedangkan pada penelitian saat ini variabel independen yang digunakan ada tiga, yaitu kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.	secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Agung.
2.	Sevvy Yossa dan Zunaidah (2013)	Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang	Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel independennya yaitu pembagian tugas dan objek penelitiannya yaitu pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan objek penelitian nya pada kantor PT. PLN (Persero) UP.3 Palembang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pembagian tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Abdul Aziz	Pengaruh	Perbedaan	Hasil penelitian

	Nugraha Pratama dan Aprina Wardani (2017)	Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)	penelitian ini terletak pada variabel independennya yaitu semangat kerja dan kepuasan kerja serta objek penelitiannya pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal sedangkan pada penelitian menggunakan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja serta objek penelitiannya pada PT. PLN (Persero) UP3 Palembang.	menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, semangat kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Agung Budianto, Yonathan Pongtuluran dan Syaharuddin Y (2017)	Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel independennya yaitu etika kerja dan kompensasi finansial sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja, motivasi kerja, dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

			variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja	Ramayana Lestari Sentosa. Tbk. Cabang Samarinda Square.
5.	Erwin Bagus Rachmawa, Wiji Utami dan Lilik Farida (2016)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember	Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel independennya yaitu stress kerja sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel independen kemampuan kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan stress kerja dan motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel independen yaitu pelatihan sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan variabel independen kemampuan kerja dan motivasi kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Windri S. Sengkey, Ferdy Roring, dan Lucky O. H. Dotulong (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN	Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel independennya yaitu stress kerja sedangkan pada penelitian saat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan

		(Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado	ini menggunakan variabel independen kemampuan kerja dan motivasi kerja.	terhadap kinerja karyawan Pt. PLN (Persero) Manado. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Nurul Ana Ardiyani dan Rini Nugrahaeni (2017)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpin an, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng.	Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel independennya yaitu kualitas kepemimpinan sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan variabel independen kemampuan kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kualitas kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Chynthia Novita Hidayat (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik	Perbedaan penelitian ini terletak pada pada objek penelitiannya yaitu pada kantor PT. Keramik Diamond Industries	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

		Diamond Industries	sedangkan pada penelitian saat ini pada PT. PLN (Persero) UP3 Palembang. Dan pada penelitian saat ini menggunakan variabel independen kemampuan kerja.	
10.	Ernita Sibarani (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru	Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel independennya yaitu disiplin kerja sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan variabel independen kemampuan kerja dan lingkungan kerja, serta objek penelitiannya pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru sedangkan pada penelitian saat ini pada PT. PLN (Persero) UP3 Palembang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru.

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019.

C. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian dari penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian yang diajukan menjadi jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Gibson kemampuan kerja merupakan salah satu yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang bisa diperoleh dari pendidikan, pelatihan maupun suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya⁷⁵.

Kemampuan memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Jika karyawan memiliki kemampuan yang baik, maka karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik juga. Sebaliknya, jika seorang karyawan tidak memiliki kemampuan kerja yang baik, maka karyawan tersebut tidak dapat bersaing dengan pekerja lain⁷⁶.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Dony Tri Prasetyo, Moch. Al Musadieg, Mohammad Iqbal, Auw dan Charolina Mutiasari Lukito, serta Dian Septianti yang membuktikan bahwa kemampuan

⁷⁵ Abdul Aziz Nugraha Pratama dan Aprina Wardani, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Ban Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*, Jurnal Muqtasid Volume 8, Nomor 2, 2017, Hal: 120

⁷⁶ Dewi Amalia Husna, Bambang Swasto Sunuharjo, dan Mochamad Djudi, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Vol. 36No. 1 Juli, 2016, Hal: 154

kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan⁷⁷.

Tabel 2.2
Ringkasan Penelitian Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Dony Tri Prasetyo, Moch. Al Musadieg, dan Mohammad Iqbal (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang)	Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitiannya yaitu PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang, sedangkan penelitian saat ini pada PT. PLN (Persero) UP3 Palembang.
2.	Auw dan Charolina Mutiasari Lukito (2016)	Pengaruh Kemampuan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Plastik Putera Di Gombang	Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel indepen yang menggunakan variabel kompensasi sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja serta objek penelitian pada Perusahaan Plastik Putera Di Gombang sedangkan pada penelitian saat ini di PT. PLN (Persero) UP3 Palembang.
3.	Dian Septianti (2018)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel independen yang tidak menggunakan variabel lingkungan kerja sedangkan pada penelitian saat ini

⁷⁷ Dony Tri Prasetyo, Moch. Al Musadieg, dan Mohammad Iqbal, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang)*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 3 No. 1 Maret 2015.

		CV. Pesona Palembang	menggunakan variabel lingkungan kerja serta objek penelitian pada CV. Pesona Palembang sedangkan pada penelitian saat ini pada PT. PLN (Persero) UP3 Palembang.
--	--	----------------------	---

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dikemukakan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Reksohadiprojo dan Handoko motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan⁷⁸.

Semakin tinggi motivasi seorang karyawan, maka akan membuat kinerjanya semakin baik. Motivasi kerja dapat mengarahkan suatu tindakan yang diharapkan bisa menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan termotivasi atau terdorong untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan lebih baik dibanding dengan karyawan yang mempunyai tingkat motivasi rendah. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan

⁷⁸ Friskha Dora Simanjuntak dan Ahmad Calam, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Binjai Wilayah Sumatera Utara*, Jurnal Ilmiah SAINTIKOM Vol. 11 No. 2 Mei 2012, STMIK Triguna Dharma, Medan, Hal: 81

oleh pimpinan terhadap karyawan akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan⁷⁹.

Hal tersebut didukung dengan penelitian Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian, Rukhayati, dan Agung Budianto, Yonathan Pongtuluran, dan Syaharuddin yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan⁸⁰.

Tabel 2.3
Ringkasan Penelitian Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian (2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung	Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitiannya yaitu pada CV Sinar Agung sedangkan pada penelitian saat ini pada kantor PT. PLN (Persero) UP3 Palembang serta variabel independennya tidak menggunakan variabel lingkungan kerja.
2.	Rukhayati (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise	Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel independennya yang menggunakan disiplin kerja sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan variabel independen kemampuan kerja dan

⁷⁹ Eliyanto, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*, Jurnal Pendidikan Madrasah, Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen, Volume 3, Nomor 1, Mei 2018, Hal: 178

⁸⁰ Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung*, AGORA Vol. 5 No. 3 Tahun 2017.

			lingkungan kerja, serta objek penelitian di Puskesmas Talise sedangkan pada penelitian saat ini pada PT. PLN (Persero) UP3 Palembang.
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Agung Budianto, Yonathan Pongtuluran dan Syaharuddin Y (2017)	Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel indepen yang menggunakan variabel etika kerja dan kompensasi finansial sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja.

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dikemukakan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Supardi lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat karyawan bekerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menenteramkan, mengamankan, dan kesan nyaman ketika bekerja⁸¹.

⁸¹ Aurelia Potu, *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*, Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4 Desember 2013, fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado, Hal: 1210

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja secara optimal. Lingkungan kerja bisa menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang berada di dalam lingkungannya sehingga dapat menjadikan karyawan menjadi merasa nyaman saat berada di ruangan serta merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya⁸². Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman di dalam perusahaan, hubungan kerja yang harmonis, serta fasilitas dan alat bantu yang baik di dalam perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid, Nurul Ana Ardiyani dan Rini Nugrahaeni, Dan Mohammad Hairul Imam, M. Djudi Mukzam, dan Yuniadi Mayowan yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan⁸³.

⁸² David Harly Weol, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Manado, Hal: 599

⁸³ Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh*, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, Volume 2 No.1 Januari 2018.

Tabel 2.4
Ringkasan Penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh	Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel independen yang menggunakan budaya organisasi sedangkan penelitian saat ini menggunakan kemampuan kerja, dan objek penelitiannya pada Bank Aceh Syariah di kota Banda Aceh sedangkan pada saat ini pada PT. PLN (Persero) UP3 Palembang.
2.	Nurul Ana Ardiyani dan Rini Nugraheni (2017)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan D.I Yogyakarta)	Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel independen yang menggunakan kualitas kepemimpinan sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan variabel independen kemampuan kerja.
3.	Mohammad Hairul Imam, M. Djudi Mukzam, Yuniadi Mayowan	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo)	Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel independennya yang tidak menggunakan variabel kemampuan kerja.

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dikemukakan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kuswandi kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah kemampuan kerja, lingkungan kerja, kepuasan karyawan, kepemimpinan, dan motivasi. Kinerja karyawan yang baik akan terwujud, jika dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan didukung dengan adanya kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja yang baik pula⁸⁴.

Lu'luwatin Rosdiana Aprilia dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, Sindi Larasati dan Alini Gilang dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, Neni Triastuti, Fahmi Sulaiman, dan Arta Pratama dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁸⁴ Dony Tri Prasetyo, Moch. Al Musadieg, Mohammad Iqbal, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 3 No.1 Maret 2015, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Hal: 2

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dikemukakan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

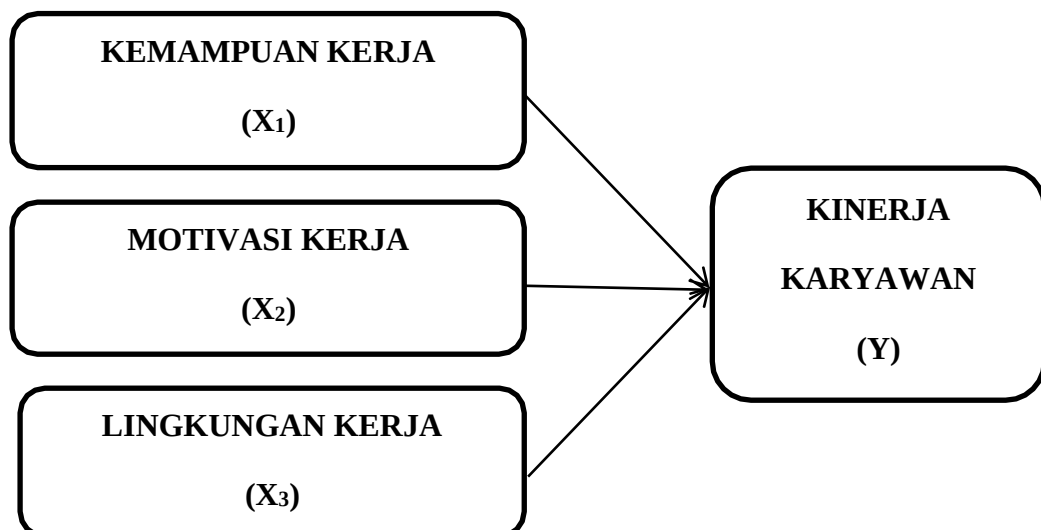
H4 : Kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

D. Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini kerangka pemikiran menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Perawat. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan dari tinjauan pustaka, Hipotesis, dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :

GAMBAR 2.1

KERANGKA PEMIKIRAN



Sumber : Dikembangkan oleh peneliti, 2019.

E. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Secara teknis, hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian⁸⁵.

Berdasarkan uraian identifikasi masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka hipotesis atau dugaan sementara yang diambil dalam penelitian ini, yaitu :

H₁ : Diduga kemampuan kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan

H₂ : Diduga motivasi kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan

H₃ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan

H₄ : Diduga kemampuan kerja, motivasi kerja, dan

lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan.

⁸⁵ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja grafindo Persada, Edisi Kedua, 2013, Hal: 21-22