

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dicapai seseorang berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan demi mencapai tujuan bersama. Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan kurun waktu tertentu yang diberikan kepadanya.¹ Berdasarkan pengertian kinerja, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Dengan merujuk kepada Tafsir Inspirasi karya Zainal Arifin Zakaria, pada surat Al-Lail ayat 2:

وَالنَّهَارِ إِذَا تَجَلَّى

Artinya: “Demi siang apabila terang benderang”

Dalam tafsir tersebut dijelaskan bahwa siang adalah masa untuk bekerja, dan kerja adalah sebagian dari pengertian ibadah bagi seorang mukmin, kapan dan dimana saja selama niatnya untuk Allah.²

¹ Noermijati, *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja Spiritual Manajer Operasional*, (Malang: UB Press, 2013), hlm. 40

² Zainal Arifin Zakaria, *Tafsir Inspirasi*, (Jakarta: Duta Azhar, 2012), hal. 868

Hal ini didukung oleh QS.Al-Ashr ayat 1-3 Allah berfirman:

وَالْعَصْرِ ۝ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا
بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۝

Artinya : “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.”³

QS. Asy-Syarah ayat 6-8 Allah berfirman:

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۚ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَب

Artinya: “Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”⁴

Ayat tersebut menyatakan bahwa bila keadaan susah, apabila kita ingin keluar dari kesusahan dan berubah dari keadaan miskin menjadi kaya maka kita harus tekun dan sabar dalam bekerja. Sabda Rasulullah Saw: Mencari rezeki yang halal adalah wajib sesudah menunaikan yang fardhu (HR.Ath-thabrani dan al- Baihaqi). “sesungguhnya Allah Swt, senang melihat hambanya yang bersusah payah (lelah) dalam mencari rezeki yang halal “, supaya kerja nampak dan etos kerja meningkat, maka selesaikanlah sesuatu

³ Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Edisi Tahun 2002, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2002), hal. 9

⁴ *ibid*, hal. 10

urusan (pekerjaan) dengan baik, lalu kerjakan urusan yang lain dan jangan renggangkan dengan pekerjaan peribadatan.⁵

Menurut para ahli kinerja karyawan adalah :

1. Menurut Rucky, kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah disepakati secara bersama.⁶
2. Menurut Aguinis, kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan bukan tentang apa yang diproduksi atau yang dihasilkan dari pekerjaan mereka. Seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran tempat kerja dan sikap kooperatif.⁷

Dari uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan untuk memberikan hasil secara maksimal bertujuan untuk pencapaian keberhasilan perusahaan.

- b. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :⁸
 1. Faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografis.
 2. Faktor psikologis yang terdiri dari: persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi.

⁵ Safri Mangku Prawira, *Strategi efektif mengelola Karyawan* (Bogor PIB 2011) hal.121

⁶ Rucky S Achmad, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), hal. 56

⁷ Herman Aguinis, *Performance Management*, (Amerika: Pearson, 2014), hal. 35

⁸ Sigit Suryanto, Nina Oktarina, Eko Y. A Fangohoy, *Meniti Kiat Karier Bagi Karyawan*, (Jakarta: Penerbit Libri, 2010), hal. 137

3. Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.
- c. Indikator-indikator kinerja karyawan adalah :⁹
1. Tujuan
Tujuan merupakan sesuatu yang ingin dicapai dan tujuan menunjukkan kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan yang memerlukan tujuan individu, kelompok, dan organisasi.
 2. Standar
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kepada sesuatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dapat tercapai.
 3. Alat atau sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

⁹ Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Selemba Empat, 2006), hal. 280

2. Faktor Individu

a. Pengertian Faktor Individu

karyawan yang mampu mengendalikan diri secara baik dan melakukan pekerjaannya yang telah ditentukan untuk memberikan hasil yang maksimal didalam pekerjaannya. Menurut Gibson kemampuan yang telah tertanam dalam diri seseorang yang dapat memberikan dampak positif sehingga didalam pekerjaannya menerbitkan hasil yang optimal.¹⁰

Menurut para ahli faktor individu adalah :

1. Menurut Robbins, menjelaskan bahwa faktor individu memberi kesempatan pada karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.¹¹
2. Menurut Atmosoe Prapto, menyatakan bahwa individu yaitu kemampuan yang tinggi akan memberikan keragaan produktivitas yang lebih baik yang ditentukan oleh aspek perilaku individu secara kognitif dan efektif.¹²

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor dipengaruhi para karyawan demi mencapai tujuan tertentu secara akurat dan bersenambungan.

b. Faktor individu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :¹³

1. Persepsi

Proses kognitif yang dialami oleh seorang karyawan yang sedang memahami proses interaksi pada lingkungan kerjanya.

¹⁰ Robert Konopaske, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2006), hal. 112

¹¹ Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Selemba Empat, 2006), hal. 283

¹² Atmosoe Prapto, *Pengantar Teori Dan Komunikasi*, (Jakarta: MedPress, 2011), hal. 212

¹³ Wilya Retno Sari, *Faktor Individu dan Budaya Organisasi Sebagai Pembentuk Perilaku Kerja Karyawan*, (Malang: PT. Persada Permai, 2011), hal. 59

2. Kepercayaan

Karyawan yang bekerja secara baik dan dapat memberikan keyakinan terhadap atasannya sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap dirinya sendiri.

3. Pengalaman kerja

Pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pengalaman dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan dapat menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman yang diterima.

4. Pengharapan

Suatu keyakinan bahwa usaha yang dilakukan dapat memberikan hasil yang baik.

- c. Indikator-indikator faktor individu adalah :¹⁴

1. Usia

Selisih dalam tahun antara tahun kelahiran karyawan dengan tahun sampai saat penelitian.

2. Pendidikan

Jenjang pendidikan formal dibidang apa saja yang telah diselesaikan oleh karyawan..

3. Masa kerja

Lamanya karyawan bekerja sampai saat dilakukan penelitian.

¹⁴ Wilya Retno Sari, *Faktor Individu dan Budaya Organisasi Sebagai Pembentuk Perilaku Kerja Karyawan*, (Malang: PT. Persada Permai, 2011), hal. 60

3 Faktor Sosial

a. Pengertian Faktor Sosial

Faktor sosial diartikan bahwa seseorang telah mempersepsikan dirinya dengan kepercayaan kepentingan akan mempengaruhi menggunakan inovasi. Faktor sosial merupakan pengaruh dari lingkungan sekitar individu bahwa dia harus menggunakan inovasi tersebut. Peran faktor sosial pada sikap penggunaan sistem informasi memiliki dampak pada perilaku individu. Menurut Marisi, tentunya sesama antar manusia saling membutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan saling memberikan dukungan. Seseorang yang dapat berinteraksi terhadap individu lain dan memberikan dampak positif terhadap sesamanya dan memiliki timbal balik terhadap sesama sehingga dapat saling membantu antar sesamanya guna untuk memenuhi kebutuhannya dalam melaksanakan pekerjaannya dan memiliki hasil yang memuaskan terhadap dirinya sendiri.¹⁵

Menurut para ahli faktor sosial adalah :

1. Menurut Veithzal, menyatakan bahwa faktor sosial dapat memberikan dorongan kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu mewujudkan sasaran perusahaan.¹⁶
2. Menurut Hadari, menyatakan memberikan motivasi pegawai dan kerjasama untuk mencapai tujuan keberhasilan bersama.

¹⁵ Susanto, AB, *Budaya Perusahaan: Manajemen dan Persaingan Bisnis*, (Jakarta: PT. Elex Media Computindo, 1997), hal. 101

¹⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hal 215

Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat didefinisikan bahwa faktor sosial adalah merupakan faktor-faktor yang berasal dari lingkungan sosial sehingga akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan berperilaku terhadap individu lainnya.¹⁷

b. Faktor sosial yang mempengaruhi kinerja karyawan, Ahmed Zhegal menyatakan dalam Emi Masyitah bahwa faktor sosial meliputi :¹⁸

1. Lingkungan

Bidang ini meliputi aktivitas pengendalian pencemaran dan pelestarian lingkungan hidup. Seperti pengendalian terhadap polusi dan pencegahan atau perbaikan terhadap kerusakan lingkungan

2. Energi

Bidang ini meliputi aktivitas dalam pengaturan penggunaan energi dalam hubungannya dengan operasi perusahaan dan peningkatan efesiensi terhadap perusahaan.

3. Sumber daya manusia

Sebuah aktivitas untuk kepentingan karyawan sebagai sumber daya manusia bagi perusahaan maupun aktivitas didalam suatu komunitas.

¹⁷ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Maanusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), hal. 101

¹⁸ Emi Masyitah, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sosial Dalam Laporan Keuangan Tahunan Perusahaan Munafaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*, Jurnal Al-Qasd, Vol 1 No, 1 Agustus 2016, hal. 57

c. Indikator-indikator faktor sosial, Ahmed Zhegal menyatakan dalam Emi Masyitah meliputi :¹⁹

1. Gaji

Banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat. Dengan adanya tingkat gaji yang semakin tinggi berarti akan membuat keyakinan seseorang semakin kuat bahwa ia memiliki kemampuan baik dalam melakukan pekerjaannya.

2. Jaminan sosial

Salah satu bentuk perlindungan dan kepedulian perusahaan yang telah diselenggarakan oleh Negara guna menjamin warganegaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar dan layak.

3. Tunjangan hari tua

Program asuransi jiwa yang bertujuan memberikan kepastian dana bagi bertanggung jawab kepada karyawan ketika mencapai usia purna bhakti beserta keluarganya apabila karyawan tersebut telah meninggal dunia.

4. Faktor Organisasi

a Pengertian Faktor Organisasi

Sering dipahami sebagai kelompok orang yang sering berkumpul dan bekerja sama dengan cara yang terstruktur untuk pencapaian tujuan atau jumlah sasaran yang telah disepakatkan secara bersama. Menurut Swanson

¹⁹ Ibid, hal. 57

menyatakan bahwa dapat memberikan pengaruh positif sehingga para pegawai dapat memberikan hasil yang baik.²⁰

Menurut para ahli faktor organisasi adalah :

1. Menurut Surya, mendefinisikan organisasi dari pada bagian-bagian yang saling bergantung untuk membentuk suatu kesatuan yang melalui kewenangan dalam usaha mencapai tujuan tertentu.²¹
2. Menurut Syamsul dan Lindawati, pengaturan personalia guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan melalui alokasi fungsi dan tanggung jawab.²²

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dikatakan sebagai organisasi jika memenuhi unsur pokok dan faktornya dapat berpengaruh baik sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal.

b. Faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:²³

1. Struktur organisasi

Sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang dapat menjalankan aktivitas tersebut.

2. Kebijakan pengelolaan

Berupa visi dan misi yang dapat membangun keberhasilan perusahaan tersebut.

²⁰ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Organization al Behavior*, (Jakarta: Selemba Empat, 2008), hal. 31

²¹ Darma Surya, *Suatu Modal Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jogyakarta: Penerbit Amara Books, 2002), hal. 97

²² M. Syamsul Ma'arif dan Lindawati Kartika, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia " Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan "*, (Bogor: PT. Penerbit IPB Press, 2001), hal. 10-20

²³ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Organization al Behavior*, (Jakarta: Selemba Empat, 2008), hal. 33

3. Sumber daya manusia

Berkaitan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal.

4. Sistem informasi

Berhubungan dengan pengelolaan data base untuk digunakan dalam memperbaiki perusahaan tersebut.

5. Sarana dan prasana

Berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan pada setiap aktivitas karyawan terhadap perusahaan.

c Indikator-indikator faktor organisasi, Gibson menyatakan dalam Winda Novitasari meliputi :²⁴

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah persepsi responden terhadap kemampuan pemimpin untuk mengarahkan, memberdayakan dan memengaruhi orang lain.

2. Disiplin

Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan.

5. Faktor Lingkungan Kerja

a. Pengertian Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan

²⁴ Winda Novitasari, *Peranan Faktor Karakteristik Individu Dan Faktor Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali*, E-Jurnal Agribisnis dan Agrowisata, Vol. 5, No. 1, Januari 2016, hal. 3

negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Menurut Sadarmayanti mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan.²⁵

Menurut para ahli faktor lingkungan kerja :

1. Menurut Sedarmayati, keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.²⁶
2. Menurut Sihombing, faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.²⁷

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja yaitu sesuatu tempat yang sangat penting dimana dalam lingkungan kerja tim manajemen memberikan fasilitas yang memadai seperti memberikan kenyamanan terhadap karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara nyaman.

²⁵ Sadarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011), hal. 28

²⁶ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV Mandaar Maju, 2009), hal. 21

²⁷ Umberto Sihombing, *Pengaruh Keterlinatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja*, (Bandung: PT. Makmur Sentora, 2004), hal. 134

b. Faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan:²⁸

1. Penerangan atau cahaya

Ditempat kerja manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, akhirnya menyebabkan pekerjaan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban ditempat kerja

Banyaknya air yang terkandung dalam udara, bisa dinyatakan terkandung udara, bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur, kelembaban, kecepatan

²⁸ Khoiriyah, Lilik, *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Budi Jayawijaya Surakarta*, (Surakarta: Skripsi Fakultas Ekonomi, 2009), hal. 27

udara bergerak dan radiasi dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara yang sangat panas dari tubuhnya, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena semakin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup, yaitu untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena dapat menimbulkan ketidak nyamanan dalam bekerja.

c. Indikator-indikator lingkungan kerja adalah :²⁹

1. Penerangan

Penerangan yang dimaksud dalam hal ini tidak terbatas pada penerangan listrik, namun juga termasuk penerangan cahaya matahari.

Dalam menjalankan tugas, sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup untuk melakukan suatu pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan konsentrasi yang tinggi.

2. Pewarnaan

Pewarnaan disini sangat penting bagi peningkatan semangat karyawan untuk melakukan pekerjaan.

4. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi semangat kerja pada karyawannya, dan hal ini merupakan salah satu faktor diinginkan oleh setiap perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian yang berhubungan dengan kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut:

Ainie (2009) yang berjudul pengaruh faktor individu terhadap kinerja karyawan pabrik kertas di Magelang. Diperoleh hasil yaitu secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik kertas di Magelang. Penelitian juga memperoleh hasil secara persial berepengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik kertas di Magelang.

²⁹ Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalia "Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2000), hal 358

Rushadi Putra Giono (2010) Pengaruh faktor sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Kimia Utama. Hasil yang diperoleh oleh peneliti yaitu terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hilda Nur Azizah (2015) penelitian ini berjudul pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak Pratama Kepanjen. Hasil yang diperoleh terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Muhammad Hakam (2014) penelitian ini dengan berjudul pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Neraya Telematika Malang. Hasil pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Neraya Telematika Malang. Lingkungan kerja fisik dan non fisik pada uji t didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar.

Hengki Saputra (2013) penelitian ini dengan judul pengaruh faktor individu, sosial, organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh menyatakan berpengaruh positif dan signifikan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama / Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Ainie (2009) pengaruh faktor individu terhadap kinerja karyawan pabrik kertas di Magelang	Diperoleh hasil yaitu secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik kertas di Magelang. Penelitian juga memperoleh hasil secara persial	Sama-sama menggunakan variabel faktor individu terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini tidak terdapat variable faktor sosial, organisasi dan lingkungan kerja.

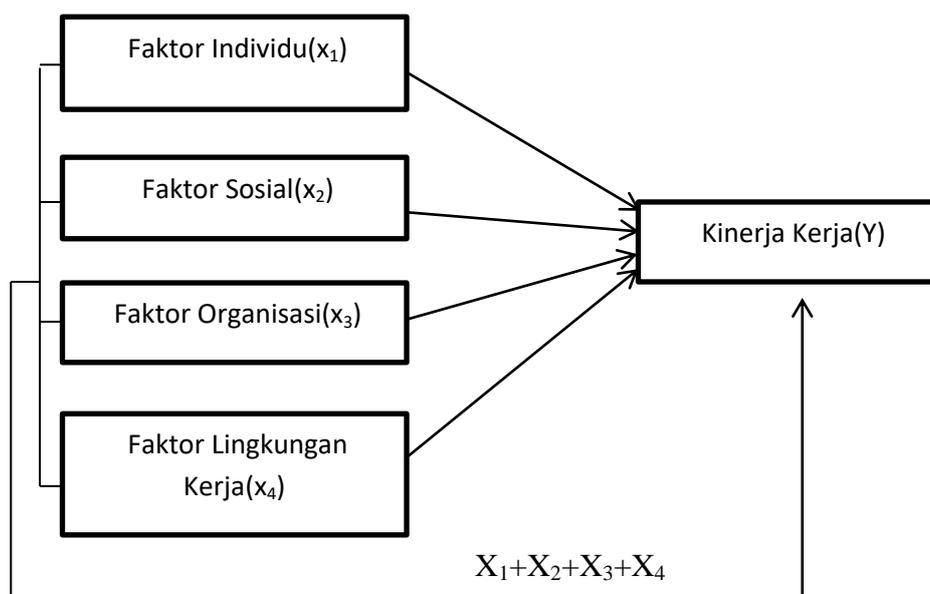
		berepengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik kertas di Magelang.		
2	Rushadi Putra Giono (2010) Pengaruh faktor sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Kimia Utama.	Hasil yang diperoleh oleh peneliti yaitu terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	sama-sama menggunakan variabel faktor sosial terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel faktor individu, organisasi dan lingkungan kerja.
3	Hilda Nur Azizah (2015) pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak Pratama Kepanjen.	Hasil yang diperoleh yaitu berpengaruh positif dan signifikan.	Sama-sama menggunakan variabel faktor organisasi terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel faktor individu, sosial, dan lingkungan kerja.
4	Muhammad Hakam (2014) pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Neraya Telematika Malang.	Hasil pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Neraya Telematika Malang. Lingkungan kerja fisik dan non fisik pada uji t didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar.	Sama-sama menggunakan variabel faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel faktor individu, sosial, dan organisasi terhadap kinerja karyawan.
5	Hengki	Hasil	Sama-sama	Tidak ada

Saputra (2013) penelitian ini dengan judul pengaruh faktor individu, sosial, organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Yang diperoleh menyatakan berpengaruh positif dan signifikan.	menggunakan kinerja kerja.	perbedaan di judul penelitian ini.
--	---	----------------------------	------------------------------------

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber diolah tahun 2018.

C. Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini mempunyai empat variabel independen (bebas) dan satu variable dependen (terikat). Faktor dan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (y). Hubungan variabel independen dan dependen tersebut dapat dilihat melalui paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Keterangan :

X_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel faktor individu terhadap kinerja karyawan

X_2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel faktor sosial terhadap kinerja karyawan

X_3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel faktor organisasi terhadap kinerja karyawan

X_4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Y : kinerja Karyawan

X_1, X_2, X_3, X_4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel faktor individu, faktor sosial, faktor organisasi dan faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang merupakan dugaan tentang apa saja yang kita amati. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian. Maka dari uraian masalah yang ada, dapat dimunculkan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh faktor individu terhadap kinerja karyawan

Setiap orang mempunyai pandangan yang berbeda-beda dan bekerja sesuai dengan perannya masing-masing. Karyawan yang dapat

mengendalikan dirinya terhadap pekerjaanya secara baik, memberikan pengaruh yang positif terhadap perusahaan, dapat meningkatkan sistem kinerja sehingga memberikan hasil yang optimal. Faktor individu merupakan cara mengumpulkan dan membentuk sebuah organisasi sehingga dapat melihat reaksi pada setiap karyawan dalam menghadapi situasi yang telah terjadi. Tim manajemen dapat menilai karakter pada setiap individu masing-masing dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Dan berdampak positif terhadap perusahaan.

Hal ini diperkuat oleh Ainie (2009) menyatakan bahwa mendapatkan hasil yaitu secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik kertas di Magelang. Penelitian juga memperoleh hasil secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik kertas di Magelang.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan hipotesis :

H_1 : Terdapat pengaruh positif antara variabel faktor individu terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh faktor sosial terhadap kinerja karyawan

Merupakan pengaruh dari sekelompok orang yang mempengaruhi karyawan untuk mengikuti kebiasaanya. Kelompok yang memiliki pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap sikap atau perilaku karyawan. Seperti karyawan yang bekerja disebuah perusahaan yang mendapatkan acuan dari tim manajemen sehingga karyawan tersebut

berpengaruh positif dan dapat meningkatkan kinerjanya secara baik dan mendapatkan hasil yang optimal didalam pekerjaanya.

Seseorang yang dapat berinteraksi terhadap individu lain dan memberikan dampak positif terhadap sesamanya dan memiliki timbal balik terhadap sesama sehingga dapat saling membantu antar sesamanya guna untuk memenuhi kebutuhannya dalam melaksanakan pekerjaanya dan memiliki hasil yang memuaskan terhadap dirinya sendiri.

Hal ini juga diperkuat oleh Rushadi Putra Giono (2010) menyatakan bahwa penelitian ini mempunyai hasil terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan hipotesis :

H₂ : Terdapat pengaruh positif antara variabel faktor sosial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja karyawan

Suatu kelompok yang bekerja sama didalamnya untuk bekerja sama sesuai dengan tuntutan peran yang telah ditentukan posisinya masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Organisasi berdiri sebagai pusat seluruh faktor yang berasal dari tim manajemen sumber daya manusia. Organisasi dipercayai dapat memberikan pengaruh positif sehingga dapat memberikan hasil yang optimal terhadap perusahaan.

Hal ini diperkuat oleh Hilda Nur Azizah (2015) menyatakan bahwa hasilnya simultan : $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan nilai $6,848 > 2,74$. Parsial :

thitung > ttabel sebesar $3,196 > 1,994$ dan berorientasi kepada manusia (X3) berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan hipotesis :

H₃ : Terdapat pengaruh positif antara variabel faktor organisasi terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pada hakikatnya perusahaan dijalankan melalui tim organisasi, maka kinerja sebenarnya merupakan perilaku manusia didalam melaksanakan perannya dalam berorganisasi didalam pekerjaannya. Keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempegaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan. kebersihan, penerangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja.

Sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan kebersihan tempat bekerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Muhammad Hakam (2014) menyatakan bahwa hasil yang diperoleh terdapat pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Neraya Telematika Malang. Lingkungan kerja fisik

dan non fisik pada uji t didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan hipotesis :

H₄ : Terdapat pengaruh positif antara variabel faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh faktor individu, sosial, organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dicapai seseorang berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan demi mencapai tujuan bersama. Kinerja memiliki beberapa faktor diantaranya faktor individu, sosial, organisasi dan lingkungan kerja yang mana faktor-faktor ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hengki Saputra (2013) menyatakan bahwa pengaruh faktor individu, sosial, organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan.

H₅ : Terdapat pengaruh positif antara variabel faktor individu, sosial, organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.