

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Kinerja

Didalam suatu organisasi, pegawai merupakan asset yang menjadi penggerak terlaksananya Program yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Bila suatu perusahaan membuat perencanaan untuk melakukan pemindahan bagi pegawainya, maka perusahaan harus terlebih dahulu mengadakan penilaian karyawan. Karyawan sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan penggerak faktor yang lain harus dapat dirangkum menjadi satu kesatuan didalam melaksanakan proses produksi pada perusahaan dengan cara paling efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan profit.

Pengertian kinerja menurut para ahli :

1. Menurut Sedarmayanti (2007:260) “Arti penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.”

2. Menurut Stolovich dan Keeps (Rivai, 2011:14) “Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.
3. Menurut Dr.Syamsir Torang (2012:118) “Kinerja (performance) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, criteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

2. Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2008:56), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapatdinilai dari beberapa hal, yaitu :

1) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Syuhadhak (2007:76) kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2) Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3) Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

5) Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Mangkunegara, 2001:15, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Faktor Internal (disposisional)

yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Seorang pegawai yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu mempunyai tipe pekerja keras. Sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut

mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor Eksternal

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja (antara bawahan atau pimpinan), gaya kepemimpinan demokrasi (pemimpin yang terarah, dapat mendorong karyawan melakukan pekerjaan dengan baik), fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Faktor internal dan faktor eksternal di atas merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat oleh para pegawai memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan.

4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bono dan Judge (2003:8):

“Kinerja karyawan selama kurun waktu yang diukur dari kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. Variable kinerja kerja dibentuk dari beberapa indikator yaitu:

a. Pengambilan inisiatif

Dapat diukur melalui orientasi pada pelanggan dan inisiatif untuk bekerja mandiri.

b. Tingkat potensi diri

Artinya mempunyai usaha keras dalam mengembangkan potensi diri serta mempunyai pengetahuan dan keterampilan.

c. Manajemen Waktu

Artinya selalu bekerja tepat waktu dan melakukan tugas yang diberikan dengan baik.

d. Kemampuan diri untuk mencapai tujuan

Yaitu kemampuan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan dengan baik.

e. Hubungan dengan rekan kerja dan pelanggan

Yaitu dapat bekerja sama dengan staff lainnya dan memahami kebutuhan pelanggan.

f. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

5. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja (organisasi) dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan efektif.

Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut :“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Menurut Agus Tulus (2002:109) :“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas – tugas yang telah di bebaskan oleh perusahaan”.

Sedangkan **Sedarmayati (2001:1)** mendefinisikan :“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat melakukan kegiatan atau aktivitas kerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Berikut ini Indikator-Indikator yang diuraikan Sedarmayanti (2001:1) dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan, cahaya yang kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan dan tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Suhu Udara

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. 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. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan member pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap

karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

4. Tata Letak Ruang

Tata ruang berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan luas ruang kerja karyawan untuk melakukan aktivitas bekerja, dan hal lainnya untuk bekerja

5. Peralatan Kantor

Tiap-tiap kantor bisa mempunyai peralatan kantor yang tidak sama sesuai dengan type usaha semasing, walau terdapat banyak peralatan kantor yang perlu mutlak dipunyai oleh perkantoran. Sebagian misal peralatan kantor yang perlu dipunyai oleh perkantoran salah satunya meja, kursi, almari arsip, computer, mesin printer, mesin tik, dan sebagainya. Sedang sebagian beberapa peralatan kantor yg tidak mutlak dipunyai namun sangatlah dibutuhkan salah satunya mesin foto copy, scanner dan sebagainya.

6. Hubungan Kerja

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi

yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

7. Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Beberapa pengertian menurut beberapa para ahli, yaitu :

1. Menurut Ishak Arep dan Tanjung (2003:23 Gaya) Demokrasi adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan
2. Menurut Kartono (2013:86) Demokrasi adalah memiliki orientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan terhadap seluruh bawahan, dengan menekankan terhadap tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik.
3. Menurut Sondang P Siagian (2003:27) Tipe yang Demokrasi adalah Seorang pemimpin yang demokrasi dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional. Perilakunya mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Dengan sungguh-sungguh ia mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik orang lain terutama bawahannya.

Menurut Winardi (2004:76) terdapat kelebihan dan kekurangan pada gaya kepemimpinan demokrasi :

Gaya Kepemimpinan demokrasi adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas yang disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif. Dengan kata lain setiap anggota mengetahui secara pasti sumbangan yang dapat diberikannya untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasinya. Selain itu dapat diketahui bagaimana melaksanakannya secara efektif dan efisien.

8. Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Menurut Wahjosumidjo (1991:154) secara garis besar indikator gaya kepemimpinan demokrasi adalah sebagai berikut:

a. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi

b. Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

c. Menciptakan rasa aman

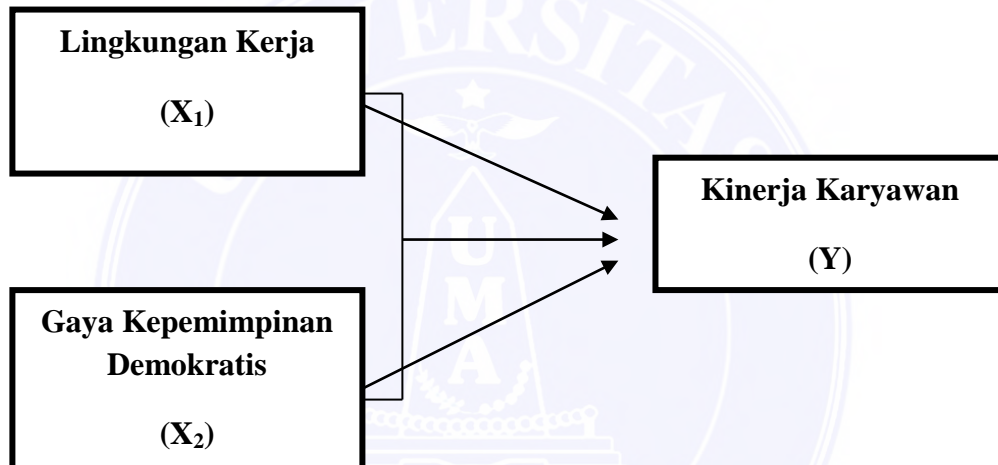
Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

d. Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

B. Kerangka Konseptual

Menurut Arikunto (2006:45) “Kerangka Konseptual merupakan unsur-unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah dalam defenisi operasional. Yang akan dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang akan di teliti”.Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai lingkungan kerja, gaya kepemimpinan deokrasi dan kinerja karyawan pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu antara lain oleh :

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
1.	Mangina Royani Tinambunan (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Pengkreditan Rakyat Wahana Bersama Medan	-Penelitian ini menggunakan Regresi Linier Sederhana -Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan dan diperoleh nilai t_{hitung} 7,620 dimana t_{table} pada α 5% yakni 2,042 sehingga koefisien variable dapat dipercaya pada uji 95%
2.	Rahmayanti Utami (2009)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	-Penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda -Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 31,126 dan nilai t_{table} pada α 5% adalah 2,000 sehingga koefisien variable dapat dipercaya pada uji 95%
3.	Dwi Wahyu Wijayanti (2012)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.DAYA ANUGRAH SEMESTA SEMARANG	-Hasil penelitian secara parsial menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 4,336 > t_{tabel} 1,701 dengan α 0,000 < 0,05 dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 3.445 > t_{tabel} 1.701 dengan α 0.002 < 0,05 -secara simultan gaya kepemimpinan demokrasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikandiperoleh nilai F_{hitung} > F_{table} yaitu 31,030 > 2,580

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008:64), “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Notaris Nofi Indawaty Medan.
2. Gaya Kepemimpinan Demokrasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Notaris Nofi Indawaty Medan.
3. Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokrasi berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan pada Kantor Notaris Nofi Indawaty Medan.