

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan karyawan pada perusahaan, fokus yang dipelajari MSDM ini hanya masalah yang berhubungan dengan karyawan manusia saja.

Manner dalam Hasibuan (2011: 10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat). Gomes (dalam Mathis, 2012: 4) mengemukakan bahwa (Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individual, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional).

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Simamora (2017: 16) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna

meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan menjadi aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait peningkatan kinerjanya.

b. faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2013: 155), faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

1) Faktor Personal

Faktor personal meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, Lingkungan dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu

2) Faktor Kepemimpinan

Faktor Kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan

3) Faktor Tim

Faktor Tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan keeratan anggota team

4) Faktor Sistem

Faktor Sistem meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrakstruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi

5) Faktor Kontekstual

Faktor Kontekstual meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Karakter Individu dengan Kinerja Tinggi

Ciri karakter individu dengan kinerja tinggi menurut Mangkunegara (dalam Widiarko, 2017: 15) adalah:

- 1) Individu senang bekerja dan menghadapi tantangan yang moderat
- 2) Individu memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah dan jika terlalu sulit cenderung kecewa
- 3) Individu senang memperoleh umpan balik yang kongkret mengenai keberhasilan pekerjaannya
- 4) Individu cenderung tidak menyenangi tugas jika tidak mencapai prestasi sesuai dengan yang diinginkan
- 5) Individu lebih senang bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan
- 6) Individu puas dengan hasil bila pekerjaan dilakukan sendiri
- 7) Individu kurang istirahat, cenderung inovatif dan banyak bepergian.
- 8) Individu selalu mencari kemungkinan pekerjaan yang lebih menantang, meninggalkan sesuatu yang lama dan menjadi rutinitas serta berusaha menemukan sesuatu yang baru.

d. Indikator Kinerja

Menurut Simamora (2017: 16), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian ini sebagai indikator kinerja karyawan berdasarkan pendapat dari Simamora (2017: 16), yaitu:

- 1) Loyalitas
- 2) Semangat kerja
- 3) Kepemimpinan
- 4) Kerja sama
- 5) Tanggung jawab

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins (2011: 39), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Mintzberg dalam Luthans (2012: 76), mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai pengatur visi, motivator, penganalisis, dan penguasaan pekerjaan.

Menurut Simamora (2014: 16), kepemimpinan yang baik adalah kepimpinan yang mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan dan dengan adanya kerja sama pihak perusahaan bisa membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

b. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins (2011: 46), gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

1) Pemimpin Transaksional

Pemimpin jenis ini memandu atau memotivasi pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Tipe pemimpin transaksional dibagi menjadi empat karakteristik pemimpin, yaitu:

a) Imbalan kontingen.

Kontrak pertukaran imbalan atas upaya, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.

b) Manajemen berdasar pengecualian (aktif).

Melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.

c) Manajemen berdasar pengecualian (pasif).

Mengintervensi hanya jika standar tidak terpenuhi.

d) *Laissez-faire*

Melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

2) Pemimpin *Transformasional*

Pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut. Tipe pemimpin transformasional dibagi menjadi empat karakteristik pemimpin, yaitu:

a) Kharisma.

Memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.

b) Inspirasi.

Mengerjakan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.

c) Stimulasi intelektual.

Mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.

d) Pertimbangan individual.

Memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih, menasehati.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Simamora (2014: 16), kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan dan dengan adanya kerja sama pihak perusahaan bisa membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

Indikator Gaya Kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini bertolak dari pendapat Simamora (2014: 16) dengan fokus pada:

- 1) Pemimpin yang memiliki tujuan
- 2) Pemimpin yang mampu menciptakan suasana kondusif
- 3) Pemimpin yang memiliki pemimpin yang toleran
- 4) Pemimpin yang memberi petunjuk dan mengarahkan
- 5) Pemimpin yang memberi dukungan pada karyawan untuk maju

- 6) Pemimpin yang demokratis
- 7) Pemimpin yang membantu mengatasi permasalahan karyawan
- 8) Pemimpin memberi penghargaan pada karyawan berprestasi.

3. Lingkungan

a. Pengertian

Menurut Manner dalam Hasibuan (2012) bahwa lingkungan di desain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya). Lingkungan yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman dan nyaman. Lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sitem kerja yang efisien.

Alex S. Nitiseminto (2012: 183) mendefinisikan lingkungan sebagai berikut: “Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan”

Menurut Gomez dalam Ngakan (2013: 6) menyatakan bahwa Lingkungan merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja).

b. Jenis Lingkungan

Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan terbagi menjadi 2 yakni: Lingkungan Fisik dan lingkungan non fisik

- 1) Lingkungan Fisik

Menurut Sedarmayani (2015) yang dimaksud adalah dengan Lingkungan yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

2) Lingkungan Non fisik

Sedarmayanti (2015) menyatakan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan yang tidak bisa diabaikan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi Lingkungan baik fisik maupun non fisik. Menurut Nitisemito (2012: 159), Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan fisik adalah sebagai berikut:

1) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna.

2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal.

5) Ruang Gerak

Pada suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

6) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

7) Kebersihan

Lingkungan yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan non fisik adalah sebagai berikut (Nitisemito (2012: 1162):

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

c. Indikator Lingkungan

Alex S. Nitiseminto (2012: 183) mendefinisikan lingkungan sebagai berikut: “Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan menurut Nitisemito (2012:164) terdiri dari:

- 1) Sarana/fisik (gedung, ruanga kerja)

- 2) Prasarana/fisik (Meja, Komputer, Kertas)
- 3) Tersedianya fasilitas untuk karyawan/fisik (Musholla, Toilet)
- 4) Suasana kerja/non fisik
- 5) Hubungan dengan rekan kerja/non fisik

4. Kualitas Sumber Daya Manusia

a. Pengertian

Menurut Hutapea dan Nurianna (2012: 62), kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Menurut Wirawan (2015: 18) menjelaskan bahwa: “Sumber daya Manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi”. Hal senada disampaikan oleh Eddy Soeryanto Soegoto (2014: 306) memberi pengertian yaitu: ”Sumber Daya Manusia adalah individu-individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi”.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan mencapai tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Hal ini mengisyaratkan kepada manajemen sumber daya manusia agar menjalankan fungsinya secara tepat dan efektif guna mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam suatu perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah (Edy Sutrisno, 2016):

1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3) Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Pengendalian

Yaitu kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan.

5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan

pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6) Kompensasi

Yaitu pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

7) Pengintegrasian

Yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8) Pemeliharaan

Yaitu kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9) Kedisiplinan

Yaitu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10) Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi

c. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Hutapea dan Nurianna (2012:62), kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk

menghasilkan layanan professional. Adapun Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Hutapea dan Nurianna (2012: 62) yaitu:

- 1) Memahami bidangnya masing-masing
- 2) Pengetahuan
- 3) Kemampuan
- 4) Semangat kerja
- 5) Kemampuan perencanaan/pengorganisasian.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

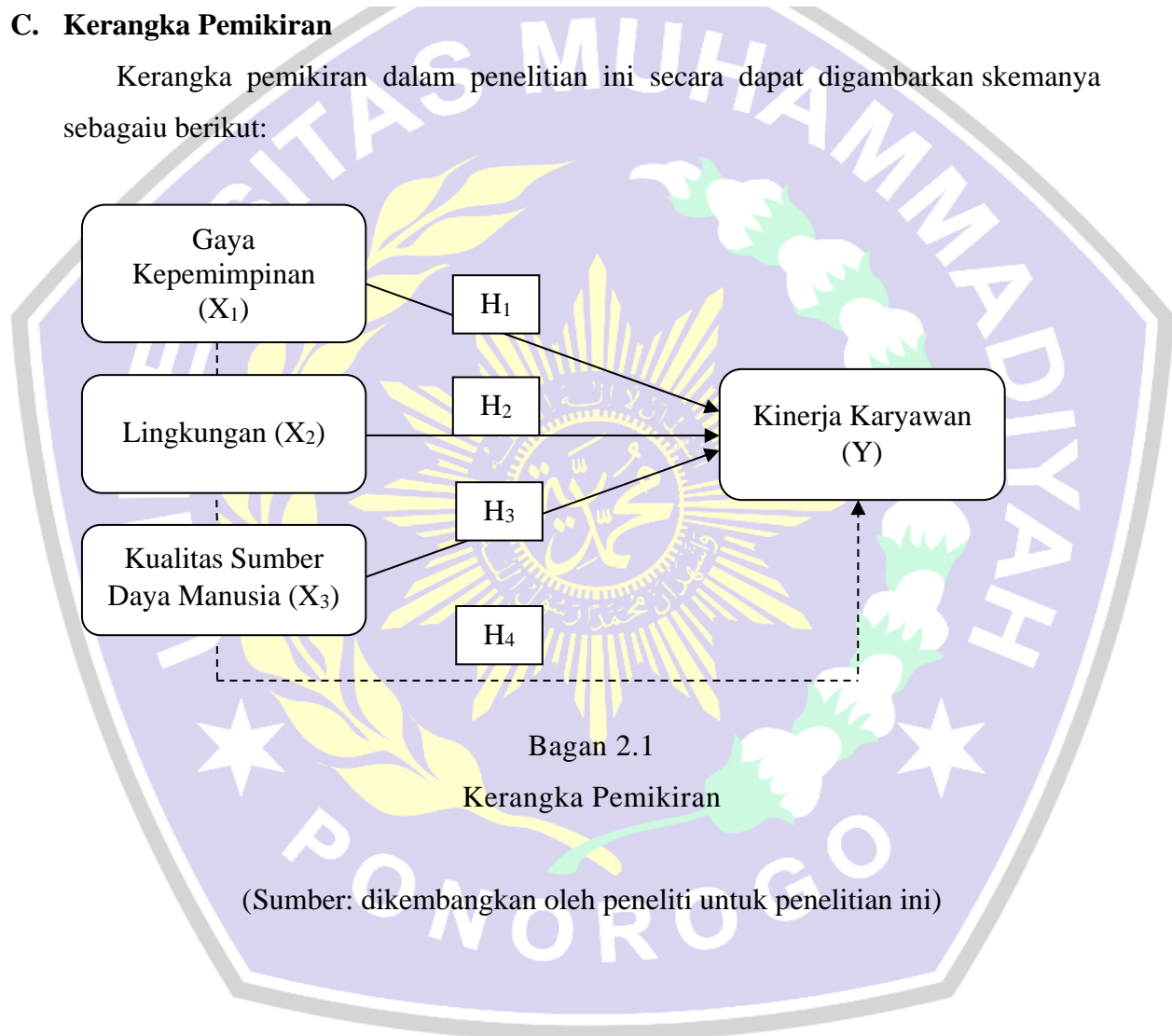
Penelitian yang penulis lakukan sekarang ini tidak lepas dari hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

1. Penelitian dari Muzammil, (2014) dalam Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis yang berjudul Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Perusahaan Percetakan Petala Bumi Pekanbaru) dalam penelitian tersebut ada pengaruh parsial antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien parsial sebesar 18,49%
2. Penelitian yang dilakukan oleh Wibawa, (2014) dalam Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan percetakan PT. Delina Denpasar) menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hubungan Kompensasi dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan terjalin dengan erat dan penuh dengan suasana kekeluargaan dan sangat positif.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini secara dapat digambarkan skemanya sebagai berikut:



Bagan 2.1

Kerangka Pemikiran

(Sumber: dikembangkan oleh peneliti untuk penelitian ini)

Keterangan:

—————> = parsial

- - - - -> = simultan

Berdasarkan skema gambar kerangka pemikiran di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (dilambangkan dengan garis panah) Gaya Kepemimpinan, Lingkungan, Kualitas Sumber Daya Manusia mampu mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja Karyawan pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo. Demikian pula secara simultan (dilambangkan dengan garis panah putus-putus) Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia mampu mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja Karyawan pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo.

D. Hipotesis:

Hipotesis merupakan kemungkinan jawaban (jawaban sementara) dari sebuah penelitian (Sugiyono, 2011: 33). Hipotesis umumnya dikategorikan atas Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif atau Hipotesis Kerja (H_a). Dalam sebuah penelitian



pengaruh, jika hipotesis terbukti maka hipotesis kerja (H_a) diterima dan Hipotesis Nihil (H_0) ditolak. Demikian pula sebaliknya.

1. H_0 : “Tidak terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo”.

H_a : “Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo”.

2. H_0 : “Tidak terdapat Pengaruh Lingkungan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo”.

H_a : “Terdapat Pengaruh Lingkungan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo”.

3. H_0 : “Tidak terdapat Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo”.

H_a : “Terdapat Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo”.

4. H_0 : “Tidak terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo”.

H_a : “Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo”.