

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Damanik & Evo (2021) secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*) dalam sebuah perusahaan pemimpin akan melihat kesungguhan karyawan tersebut bekerja melalui hasil kerjanya, kinerja karyawan menentukan hasil dari tujuan perusahaan tersebut. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi, kinerja individu adalah hasil kerja karyawan itu sendiri baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Menurut (Nawa et al., 2017) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

(Nugroho, 2021) menyebutkan bahwa kinerja karyawan berarti sebuah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi.

##### **2.1.2 Tujuan Kinerja**

Damanik & Evo (2021) menyebutkan bahwa secara umum tujuan kinerja adalah memperbaiki atau meningkatkan cara kerja karyawan ataupun organisasi dalam melakukan pekerjaan mereka

##### **2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja**

(Arianty, n.d.) menyebutkan manfaat penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut:

1. Meningkatkan objektivitas penilaian kinerja karyawan
2. Meningkatkan keefektifan penilaian kinerja karyawan
3. Meningkatkan kinerja karyawan
4. Mendapatkan bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan karyawan tersebut baik berdasarkan sistem karir maupun prestasi

Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu diadakan penilaian terhadap kinerja itu sendiri, dari penilaian itu dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan telah memenuhi standar atau tidak. Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan, pihak badan usaha dapat memperoleh informasi tentang kinerja karyawan yang dapat digunakan oleh badan usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan, untuk lebih memotivasi karyawan agar mau mengembangkan diri, serta sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan.

#### **2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

(Arianty, n.d.) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge, skill*).

Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap psikofisik (siap secara mental, fisik, dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

### **2.1.5 Indikator Kinerja**

(Nugroho, 2021) menyebutkan dalam jurnalnya bahwa indikator dari kinerja karyawan adalah:

1. Kuantitas dan kualitas pekerjaan
2. Kemampuan
3. Pengetahuan

### **2.1.6 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Suwondo & Sutanto (2015) lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja (sarana dan prasarana) yang memberikan pengaruh bagi diri sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya.

(Abun et al., 2021) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah sebuah situasi yang berupaya memberikan perbaikan kondisi kerja fisik, dimana terkadang faktor seperti proses sosial, kesejahteraan, dan kepuasan diabaikan.

### 2.1.7 Indikator Lingkungan Kerja

(Suwondo & Sutanto, 2015) menyebutkan faktor-faktor dari lingkungan kerja adalah:

1. Suhu udara
2. Tata ruang
3. Sirkulasi udara
4. Tingkat pencahayaan
5. Hubungan antar karyawan
6. Hubungan karyawan dengan pemimpin perusahaan

### 2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini penjelasan mengenai penelitian terdahulu yang menjadi bahan rujukan dalam penelitian ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Pradiva et al., 2021)	Studi Eksplorasi Dampak <i>Work From Home</i> Pada Kinerja Karyawan BUMN di Wilayah	<b>Variabel Independen</b> Studi Eksplorasi Dampak <i>Work From Home</i> <b>Variabel Dependen</b>	Hasil dari penelitian ini adalah konsep <i>work from home</i> memberikan kelebihan dan kekurangan bagi

		Denpasar Karyawan di Masa Pandemi Covid-19	Kinerja Karyawan BUMN di Wilayah Denpasar di Masa Pandemi Covid-19 <b>Metode Analisis</b> Penelitian ini menggunakan studi kasus eksplorasi dan pendekatan penelitiannya menggunakan metode kualitatif	karyawan. Kelebihannya adalah karyawan dapat menghemat biaya transportasi. Sedangkan kekurangannya dari <i>work from home</i> ada beberapa seperti dari segi biaya internet, distruksi suasana rumah, dan menurunnya tingkat motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2.	(Meilina et al., 2019)	Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri	<b>Variabel</b> <b>Independen</b> Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 bagi Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan lingkungan non fisik berdampak negatif pada beban kerja dan berdampak

			<b>Variabel dependen</b> - <b>Metode analisis</b> Pendekatan kualitatif dengan teknik studi kasus	positif kepada karyawan dengan memperhatikan kesehatan karyawan.
3.	(Hartono & Rahadi, 2021)	<i>Work From Home</i> (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19	<b>Variabel Independen</b> <i>Work From Home</i> (WFH) <b>Variabel dependen</b> Kinerja karyawan <b>Metode Analisis</b> Penelitian kualitatif	Hasil dan analisis yang didapat dari penelitian ini serta kesimpulan yang didapat adalah bahwa kinerja karyawan yang dipekerjakan dirumah pada masa pandemi ini menurun kinerjanya secara signifikan.
4.	(Widaningsih, 2020)	Tantangan Bagi Organisasi dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi	<b>Variabel Independen</b> Tantangan Bagi Organisasi dalam	Hasil dari tinjauan pustaka ini menunjukkan bahwa kinerja di

		Covid-19 di Indonesia	Mempertahankan Kinerja Pegawai <b>Variabel dependen</b> - <b>Metode Analisis</b> Tinjauan Pustaka	berbagai sektor cenderung menurun, dalam artikel mencoba menjelaskan strategi untuk menjaga kinerja yang optimal sesuai target, dll.
5.	(Roselyn et al., 2021)	Analisis Kinerja Karyawan dalam masa Pandemi Covid-19 di PT Permata Niaga KIM1	<b>Variabel Independen</b> Analisis kinerja karyawan <b>Variabel Dependen</b> - <b>Metode Analisis</b> Pendekatan kualitatif deskriptif	Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa kinerja karyawan selama masa pandemi sangat dipengaruhi oleh keadaan di lingkungan kerja.
6.	(Rombe & Dongoran, 2021)	Tingkat Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan yang Bekerja dari Rumah ( <i>Work</i>	<b>Variabel Independen</b> Tingkat Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan menurun atau kurang maksimal. Sedangkan

		<p><i>From Home)</i>  Selama Masa  Pandemi Covid-  19</p>	<p><b>Variabel</b>  <b>Dependen</b>  -</p> <p><b>Metode Analisis</b>  Data dianalisis  menggunakan  teknik analisis  deskriptif  kualitatif.</p>	<p>faktor-faktor  yang  mempengaruhi  kinerja yaitu  motivasi, bonus,  <i>punishment</i>,  usia, latar  belakang  pendidikan,  pengalaman  kerja, latar  belakang sosial  budaya,  lingkungan  kerja,  kepemimpinan,  umpan balik  rekan kerja,  pengawasan  dari atasan serta  sistem upah.  Adapun faktor  lain yang  mempengaruhi  kinerja yaitu  jaringan internet  yang kurang  stabil, fasilitas  kurang  memadai,  kepuasan kerja,</p>
--	--	---	--	---



				target penjualan, ruang gerak terbatas atau miskomunikasi.
7.	(Kadek & Dwi, 2022)	Kinerja Karyawan <i>Human Resources Department</i> Pada Masa Pandemi Covid-19 di Hotel U Paasha Seminyak	<b>Variabel Independen</b> Kinerja Karyawan <i>Human Resources Department</i> <b>Variabel dependen</b> - <b>Metode Analisis</b> Metode yang digunakan metode kualitatif deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan <i>department human resources</i> pada masa pandemi covid-19 menunjukkan adanya penurunan setelah pandemi muncul. Penurunan ini disebabkan oleh pengurangan gaji, perubahan jadwal kerja, dan pengurangan bonus dari karyawan.
8.	(Damanik & Evo, 2021)	Kebijakan Perusahaan Dalam	<b>Variabel Independen</b>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

		Menangani Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19 Pada PT Astra International Tbk-Isuzu Medan	Kebijakan Perusahaan Dalam Menangani Kinerja Karyawan <b>Variabel Independen</b> - <b>Metode Analisis</b> Metode yang digunakan adalah metode deskriptif	perusahaan menertibkan kebijakan baru, seperti memperketat protokol kesehatan demi menjaga karyawan agar terhindar dari virus covid-19, pengurangan jam kerja, pergantian jam dan tempat kerja (bekerja dari rumah).
9.	(Nadeem & Ahmad, n.d.)	<i>Impact of Work Environment Factors on Employee Performance; Empirical Evidence from Manufacturing Industry of Lahore</i>	<b>Variabel Independen</b> <i>Impact of work environment factors</i> <b>Variabel dependen</b> <i>Employee performance</i> <b>Metode Analisis</b> <i>A quantitative analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel atau berkorelasi positif satu sama lain dan semua variabel memiliki efek positif satu sama lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

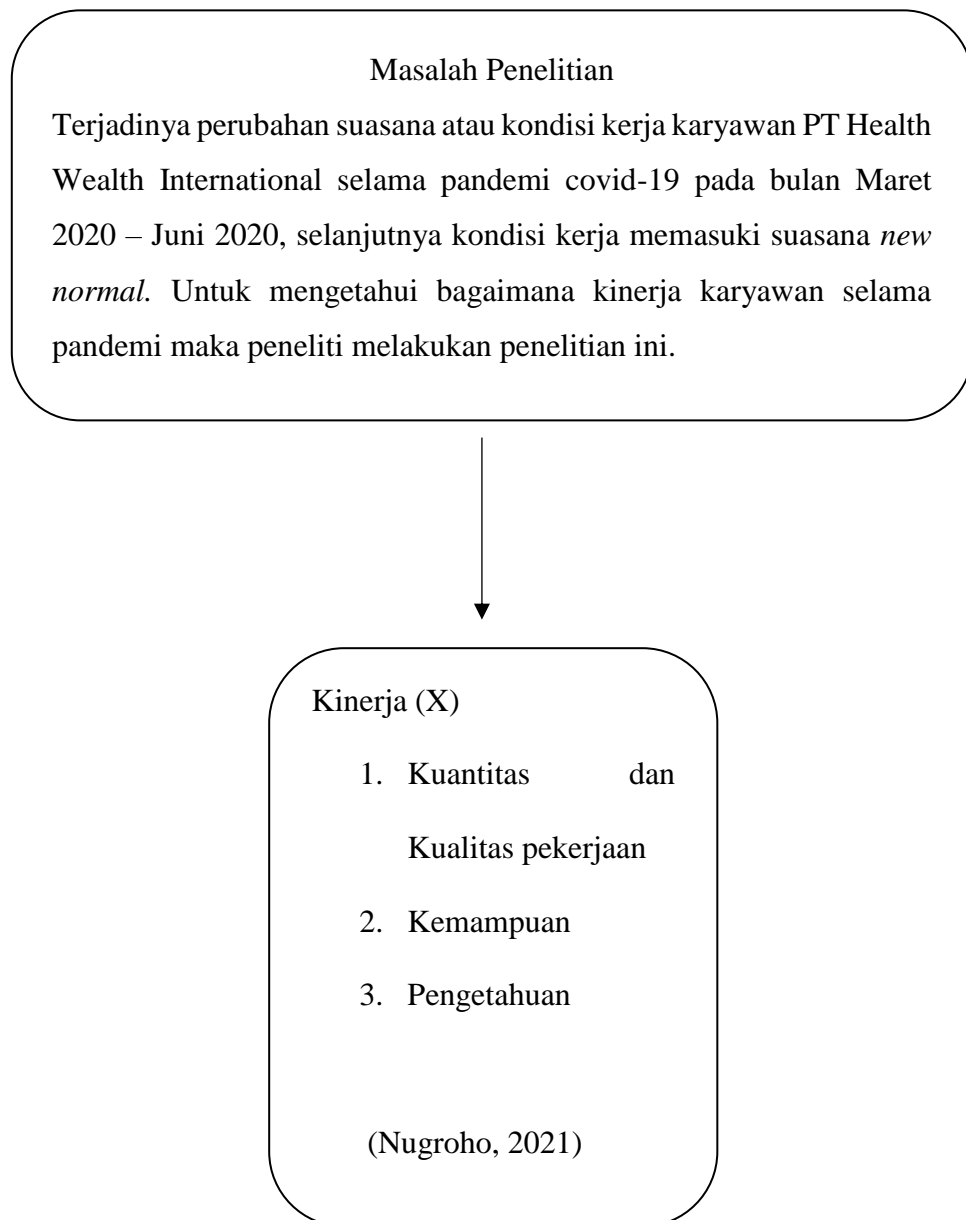
				lingkungan fisik dapat mengganggu tingkat kinerja karyawan.
10.	(Narayanamurthy & Tortorella, 2021)	<i>Impact of covid-19 outbreak on employee performance – Moderating role of industry 4.0 base technologies</i>	<p><b>Variabel Independen</b></p> <p><i>Impact of covid-19 outbreak</i></p> <p><b>Variabel dependen</b></p> <p><i>Employee performance</i></p> <p><b>Metode Analisis</b></p> <p><i>A quantitative analysis</i></p>	RQ1, hasilnya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja di rumah meningkatkan kualitas <i>output</i> dan kinerja pengiriman karyawan. Sebagai contoh, penelitian ini tidak menemukan dampak langsung yang signifikan dari ketidakstabilan pekerjaan dan rasa ketidakamanan pasar dan koneksi virtual pada kinerja karyawan.

				<p>RQ2, penelitian menunjukkan bahwa adopsi teknologi dasar 4.0 secara negatif memoderasi hubungan antara lingkungan kerja di rumah dan kualitas <i>output</i>, secara positif memoderasi hubungan antara keterhubungan virtual dan kualitas <i>output</i>, dan secara negatif memoderasi hubungan antara ketidakamanan pekerjaan dan kualitas <i>output</i>, tidak ada moderasi signifikan dari teknologi dasar 4.0 yang diamati untuk kinerja</p>
--	--	--	--	---

				pengiriman <i>output.</i>
--	--	--	--	------------------------------

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berikut ini gambaran kerangka pemikiran dari penelitian ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran