

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### 2.1 Landasan Teori

Penelitian ini dikembangkan dengan Teori Kebutuhan Hierarki Maslow (*maslow's Need Hieraechy Theory*) teori ini dikemukakan untuk menjelaskan bahwa dasar teori kebutuhan hierarki Maslow adalah pertama, manusia adalah makhluk sosial yang memiliki keinginan. Ia selalu berkeinginan terus menerus, akan berhenti saat akhir hayatnya tiba. Kedua, suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat bagi pelakunya, hanya menjadi alat motivasi. Teori kebutuhan Maslow mengemukakan bahwa pada setiap diri manusia terdiri atas 5 kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, kepemilikan sosial, penghargaan diri dan aktualisasi diri. Kebutuhan ditingkat bawah harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan-kebutuhan ditingkat lebih tinggi menjadi hal yang memotivasi (Rani & Mayasari, 2015)

##### 2.1.1. Content Theory

Penelitian ini dikembangkan dengan pendekatan teori yaitu content theory. Teori ini didasarkan pada faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang ingin melakukan suatu aktivitas. Teori ini mencoba mengidentifikasi kebutuhan mana yang dapat dipenuhi dan mana yang dapat meningkatkan semangat kerja, semakin tinggi kebutuhan dan standar kepuasan yang diinginkan, semakin aktif seseorang di tempat kerja.

### 2.1.2 Pengaruh Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses dengan organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan, dan akuntabilitas karyawan, serta kontribusinya bagi organisasi selama periode tertentu, mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dan pelaksanaan pekerjaan.

Penilaian kinerja dalam organisasi modern memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Penilaian kinerja memberikan basis bagi keputusan-keputusan kepersonaliaan seperti promosi, pelatihan, transfer, pemberhentian, gaji, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya. (Fauzi, 2020)

Ada beberapa pengertian pengaruh penilaian kinerja menurut para ahli :

- a. Menurut Kasmir 2018 menyatakan bahwa suatu system yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja adalah pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja pegawai secara rutin dan teratur sehingga dapat memberikan manfaat untuk kompensasi dan pengembangan karir karyawan.
- b. Menurut Rivai 2017 menyatakan bahwa evaluasi kerja studi yang sistematis kaitan formal standar yang berkaitan dengan kondisi kerja karyawan kinerja yang ditentukan perusahaan (Wijaya & Sari, 2020).
- c. Menurut Noe, et al, (2000), menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan salah satu bagian dari metode manajemen kinerja secara luas. Manajemen kinerja yakni suatu metode dimana manajer meyakini bahwa

kegiatan dan output karyawan sudah sesuai dengan target perusahaan. Noe, et al, menganggap bahwa manajemen kinerja sebagai pusat pencapaian keunggulan kompetitif. (Azzahra S, et al, 2022)

- d. Menurut Ambar Teguh Sulistyani 2009, mengemukakan penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi (hamzah, et al, 2015)

### **b. Faktor-Faktor Penilaian Kinerja**

- 1) Kualitas kerja, Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja. kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia kualitas sumber daya manusia mengacu pada(Matutina,2001:205):
  - a. Pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
  - b. Keterampilan skill, kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
  - c. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.
- 2) Kuantitas kerja,meliputi keluaran atau output dan target kerja dalam kuantitas kerja.

- 3) Hubungan kerja, merupakan penilaian berdasar pada sikap dan kerjasama karyawan, terhadap pimpinan atau atasan, terhadap pihak perusahaan dan kesediaan dalam menerima perubahan kerja.
- 4) Penyesuaian pekerjaan merupakan penilaian prestasi kerja yang ditinjau dari kemampuan dalam melaksanakan tugasnya diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru kecepatannya berpikir dan bertindak dalam bekerja.
- 5) Ketangguhan, merupakan pengukuran dari segi kemampuan orang atau keandalan karyawan dalam melaksanakan tugas.
- 6) Keselamatan kerja, yaitu penilaian tentang bagaimana perhatian karyawan terhadap keselamatan kerjanya (Kristiandana, D. 2015).

#### **c. Indikator-Indikator Penilaian Kinerja**

Kriteria kinerja menurut Schuker dan Jackson dalam Mulyana

1. Kriteria berdasarkan sifat
2. Kriteria berdasarkan perilaku
3. Kriteria berdasarkan hasil

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Ada beberapa pengertian pengaruh penilaian kinerja menurut para ahli :

- 1) Menurut Edy (2008) lingkungan kerja adalah situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya (Lestari, P. A., et al, 2013)

- 2) Menurut Nitisemito (2000:183) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan wibowo (2014).

### **b. Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2012) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi

#### **a Hubungan Karyawan**

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

#### **c. Tingkat kebisingan lingkungan kerja**

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

#### **d. Peraturan kerja**

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.

#### **e. Penerangan**

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.

#### **e. Sirkulasi udara**

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus di lakukan pengadaan ventilasi.

f. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja Maludin (2018).

**c. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator yang digunakan menurut Sedarmayanti (2011) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan.

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2) Suhu udara.

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara bising.

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4) Penggunaan warna.

Penggunaan warna adalah pemilihan warnaruangan yang dipakai untuk bekerja.

5) Ruang gerak yang di perlukan.

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6) Kemampuan bekerja.

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan antar pegawai.

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembarkannya (Bukhari, et al, 2019)

#### 2.1.4 Pelatihan Kerja

##### a. Pengertian Pelatihan Kerja

- 1) Menurut Rachmawati (2008:110) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap (Lestari, P. A., et al, 2013)
- 2) Menurut Hamalik (2005;10), pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. (Aruan, 2013)

## **b. Faktor-Faktor Pelatihan Kerja**

Menurut Hasibuan faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain :

### 1) Peserta

Peserta pelatihan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen seperti Pelatihan dasarnya, pengalaman kerjanya, usianya dan lain sebagainya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

### 2) Pelatih/Instruktur

Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan sulit didapat. Akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya, ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau teaching skillnya tidak efektif, jadi dia hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri.

### 3) Fasilitas Pelatihan

Fasilitas sarana dan prasarana dibutuhkan untuk Pelatihan itu sangat kurang atau tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat-alat, mesin-mesin yang akan dipergunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya Pelatihan.

### 4) Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan

atau jabatan peserta bersangkutan. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya yang tepat sangat sulit.

#### 5) Dana Pelatihan

Dana yang tersedia untuk Pelatihan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

### **c. Indikator—Indikator Pelatihan Kerja**

#### a. Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dana yang dianggarkan dalam waktu yang tersedia.

#### b. Materi Pelatihan

Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.

#### c. Waktu pelatihan

Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan (Mashar, 2015)

### **2.1.5 Produktivitas Kerja**

#### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Hasibuan (Prasetyo dan Wahyudin, 2006) bahwa produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja pegawai dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Wahyuningsih, S 2018)

## **b. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja**

Pajaman J. Simanjuntak (2007:30) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan:

Tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan

2. Sarana pendukung:

Lingkungan kerja (produksi sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan kerja), kesejahteraan karyawan (manajemen dan hubungan industri)

## **c. Indikator-indikator Produktivitas Kerja**

Indikator menurut Hasibuan (2012) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya pada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

#### 4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang di hadapi.

#### 5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

#### 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat di nilai untuk mengetahui menurun atau meningkat. Produktivitas karyawan yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat di capai melalui peningkatan produktivitas karyawan, menurunkan perputaran kerja dan mengurangi tingkat aksensi sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan Sri Wahyuningsih (2018)

### **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu terkait dengan variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh penilaian kinerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja, terhadap produktivitas kerja pegawai. Adapun penelitian terdahulu dijabarkan sebagai berikut:

#### a. Penelitian yang dilakukan oleh Mufti Aspiyah (2016)

Penelitian Mufti et al. (2016) dilakukan pada 104 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan pelatihan. Persamaannya sama-sama membahas tentang lingkungan kerja dan pelatihan.

Perbedaannya yaitu terletak pada pengembangan variabel penilaian kinerja, serta subjek yang akan diteliti.

b. Penelitian yang dilakukan oleh Swandono (2016)

Penelitian Swandono Sinaga (2016) dilakukan pada 51 karyawan. Hasil penelitian menyimpulkan terhadap hubungan antara pengaruh lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Persamaannya sama-sama membahas tentang lingkungan kerja dan produktivitas. Perbedaannya yaitu terletak pada penilaian kinerja dan pelatihan kerja, serta subjek yang akan diteliti.

c. Penelitian yang dilakukan oleh M. Riksa Aditya et al (2015)

Penelitian yang ditujukan kepada 76 orang karyawan PT. Primatexco Indonesia. Diperoleh hasil dari penelitian ini yaitu hubungan antara pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja. Persamaannya membahas tentang pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja. Perbedaannya yaitu terletak pada penilaian kinerja, serta subjek yang akan diteliti.

d. Penelitian yang dilakukan oleh Albon Hamonangan (2013)

Penelitian Albon Hamonangan (2013) dilakukan pada 45 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja. Persamaannya sama-sama membahas tentang lingkungan kerja. Perbedaannya yaitu terletak pada pengembangan variabel penilaian kinerja dan pelatihan. Serta subjek yang akan diteliti

e. Penelitian yang dilakukan oleh Achmad (2015)

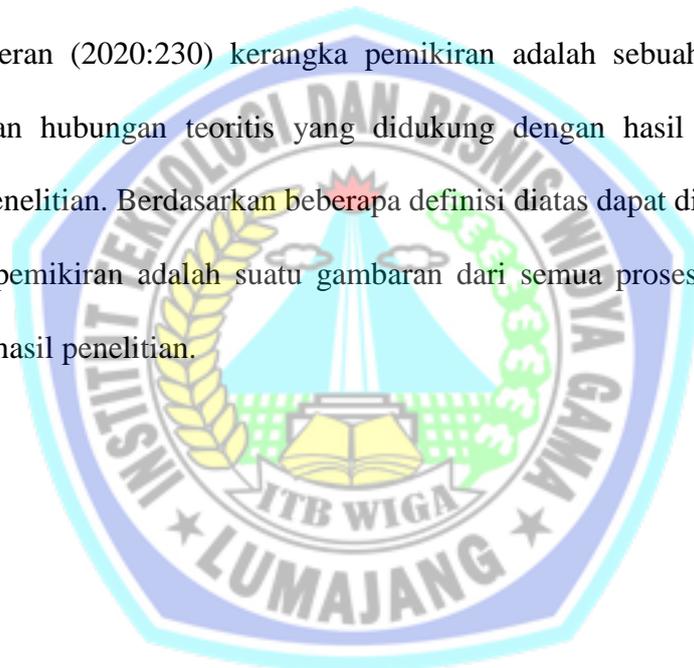
Penelitian Achmad Basofi (2015) dilakukan pada 41 orang hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pelatihan dan lingkungan kerja.

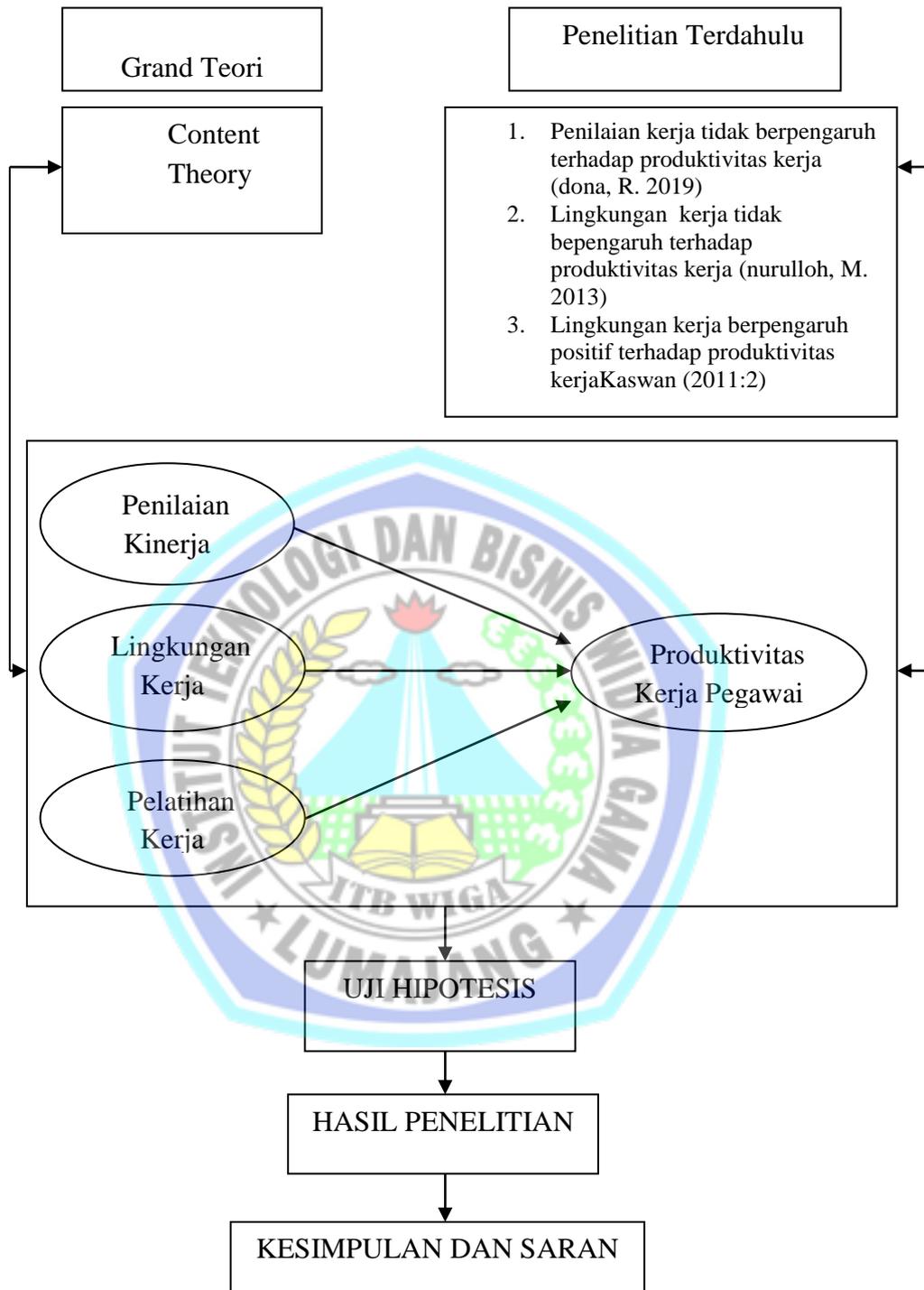
Persamannya sama-sama membahas tentang pelatihan dan lingkungan kerja. Perbedaanya yaitu terletak pada pengembangan variabel penilaian kinerja. Serta subjek yang akan di teliti.

## **2.3 Kerangka Penelitian**

### **2.3.1 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran adalah proses memilih aspek aspek dalam tinjauan teori yang berhubungan dengan masalah penelitian Zamzam (2018:75). Sedangkan menurut seran (2020:230) kerangka pemikiran adalah sebuah gambaran yang menjelaskan hubungan teoritis yang didukung dengan hasil penelitian antara variabel penelitian. Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kerangka pemikiran adalah suatu gambaran dari semua proses penelitian untuk mencapai hasil penelitian.

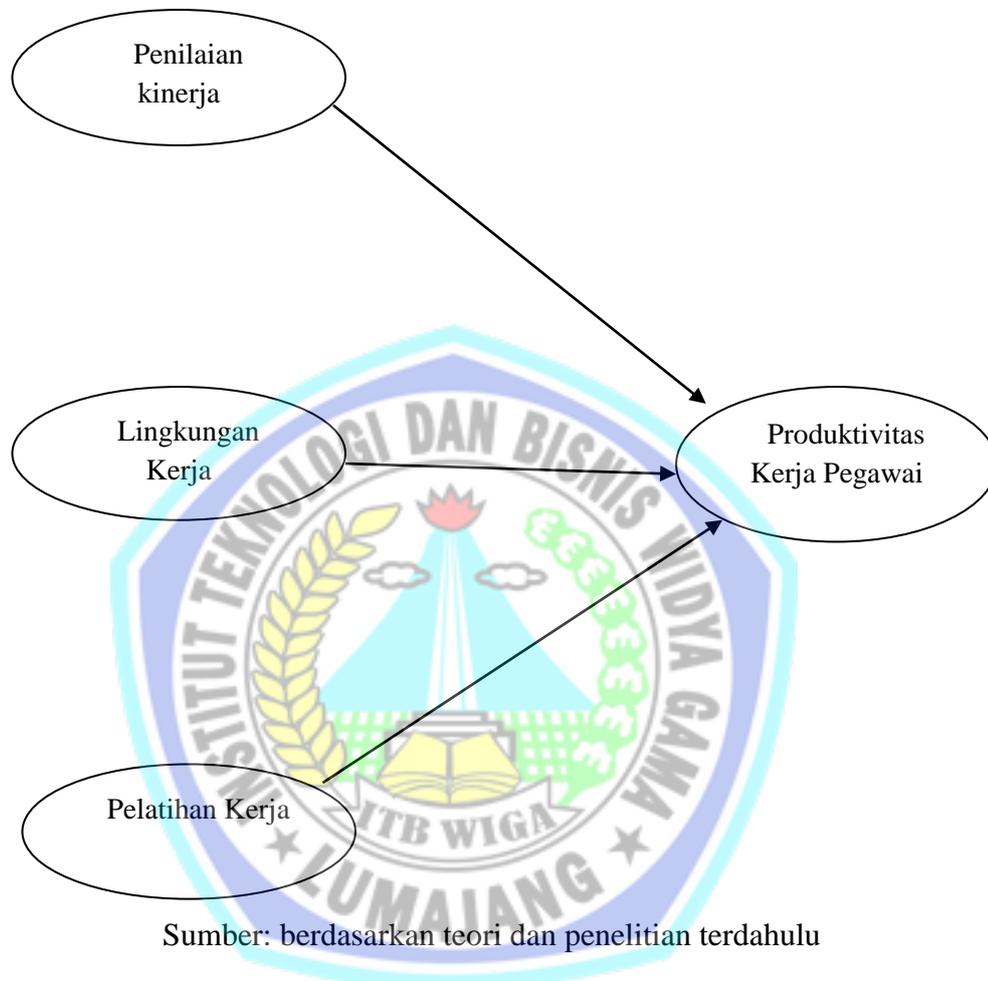




Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Grand Theory dan Penelitian Terdahulu  
 Sumber: Diolah Peneliti Tahun 2022

### 2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pernyataan suatu penelitian digambarkan pada gambar 2.2



Penjelasan:

Paradigma konseptual merupakan gambar ganda yang memiliki 4 variabel yaitu 3 variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y) pada gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Paradigma elips dipakai dalam penelitian ini sebab penelitian ini memakai variabel dengan indikator ganda.

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2009) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir merupakan jawaban sementara masalah yang dirumuskan.

### a. Pengaruh Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor penting dalam mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien, karena kebijakan atau program yang lebih baik untuk sumber daya manusia dalam organisasi (dona, R. 2019)

Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi apa saja yang dapat dicapai oleh setiap pegawai. Apakah kinerja setiap pegawai baik, sedang atau buruk, dan dengan evaluasi kinerja pegawai, pegawai mendapat perhatian dari mereka untuk bekerja keras pada selama proses evaluasinya jujur dan objektif.

H0: Penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

H1: Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

### b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja dan mendorong produktivitas sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya motivasi kerja.

Lingkungan kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan mewujudkan tercapainya maksud dan tujuan organisasi. Pada Mohammad Nurrrulloh mengungkapkan bahwa lingkungan kinerja memiliki nilai positif terhadap produktivitas pegawai maksudnya adalah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak positif terhadap kinerja. (nurulloh, M. 2013)

H0: Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

### c. Pelatihan Kerja

Rachmawati (2008:110) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap.

Menurut Kaswan (2011:2) Pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

H0: Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

H1: Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja