

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari tugas yang dilakukan oleh seorang karyawan selama periode waktu yang ditentukan, yang dibandingkan dengan berbagai alternatif seperti standar, sasaran, atau kriteria lain yang ditetapkan oleh perusahaan dan diterima bersama (Syarah dan Fakri, 2016). Kinerja karyawan merupakan tingkat penerapan pada saat proses penerapan yang dilakukan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, misi perusahaan/organisasi terkait yang dituangkan dalam strategis suatu organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja karyawan penerapan adalah hasil dari tugas yang dilakukan oleh penerapan dengan mengambil semua buah yang sudah matang dari hancak panen sesuai dengan pembagian yang ditentukan oleh asisten dan mandor divisi panen.

2.1.2. Indikator Kinerja

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018) terdapat beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja adalah hasil dari kegiatan yang dilakukan, hampir sempurna, yang berarti memadukan cara yang efektif dan optimal dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ketetapan waktu, tingkat suatu aktivitas dalam memaksimalkan waktu yang tersedia dengan hasil output yang dihasilkan sesuai dengan yang diinginkan di awal.
- b. Inisiatif adalah kesadaran diri seorang karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan atau organisasi terkait tanpa terus-menerus bergantung pada atasan.
- c. Kemampuan, pendidikan, dan pelatihan adalah aspek yang dapat dikembangkan dan diterapkan sebagai upaya untuk memengaruhi performa karyawan.
- d. Komunikasi adalah interaksi antara atasan dan bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat dalam mengatasi masalah. Komunikasi yang efektif akan memfasilitasi kerja sama yang lebih baik antara atasan dan bawahan dan

menjaga hubungan yang harmonis antara pegawai dan atasan, menciptakan perasaan saling terikat.

2.1.3. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau keterampilan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu. Semakin banyak kemampuan dan keahlian yang anda miliki, semakin baik Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar. Artinya, karyawan dengan kemampuan dan keterampilan yang lebih baik juga akan bekerja dengan baik.

b. Pengetahuan

Seseorang dengan pengetahuan tentang pekerjaan yang lebih baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula. Artinya dengan adanya pengetahuan tentang pekerjaan akan mempermudah seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Rancangan kerja

Rancangan kerja akan mempermudah seseorang dalam mencapai tujuan. Artinya dengan adanya rancangan kerja yang baik maka pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih mudah dan begitu juga sebaliknya.

d. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda. Seseorang dengan kepribadian yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan ini dengan serius dan bertanggung jawab, sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. Jika karyawan mendapatkan motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau luar dirinya sendiri, maka akan memotivasi atau memaksa karyawan untuk bekerja dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan dan memerintah bawahan agar dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan. Perilaku pemimpin harus baik dan bersifat mendidik agar karyawan dapat mengikuti perintah dari atasan mereka.

g. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sikap pemimpin saat berhadapan dengan atau memerintah bawahan. Gaya kepemimpinan setiap atasan berbeda beda sesuai dengan karakteristik dan kondisi perusahaan.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Norma ini harus dipatuhi oleh seluruh pekerja agar lingkungan kerja dapat produktif dan kinerja perusahaan dapat meningkat.

Mangkunegara (2009) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal : “Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.” Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu.

2.1.4. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat menentukan berhasil atau bahkan gagalnya suatu organisasi. Menurut Sarah (2021) mengatakan bahwa tanggung jawab kegagalan dalam melaksanakan tugas berada pada pemimpin, menempatkan posisi mereka sebagai yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Ini membuktikan bahwa pemimpin, tidak peduli bentuk dan posisinya, selalu memiliki tanggung jawab untuk mempertanggungjawabkan kepemimpinannya (Sarah, 2021).

Kinerja bawahan yang berkualitas dalam organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan faktor yang penting karena membutuhkan seorang pemimpin untuk memimpin anggotanya dan membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Gaya kepemimpinan yang baik diperlukan untuk memotivasi bawahan untuk mencapai visi atau tujuan perusahaan. Kepemimpinan sangat krusial dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi. (Gede & Priartini, 2018).

2.1.5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak

tergantung dan diciptakan oleh pimpinan. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa struktur tugas, desain pekerjaan, dan imbalan (*reward system*).

Menurut Cahyadi (2022), lingkungan kerja memengaruhi faktor-faktor seperti struktur tugas, desain pekerjaan, gaya kepemimpinan, kerjasama, prasarana, dan sistem imbalan. Jika faktor-faktor ini dapat diterapkan dengan baik, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat dan selanjutnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat terlihat dari meningkatnya semangat kerja, tingginya kohesivitas kelompok, peningkatan penyelesaian tugas, dan penurunan angka absensi.

2.1.6. Reward and Punishment

Menurut Nasution (2017), memotivasi karyawan adalah tantangan bagi suatu organisasi untuk membuat para karyawan, baik yang berada dalam posisi manajerial maupun non manajerial, bekerja dengan baik dan mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Ini bisa dicapai dengan memberikan imbalan dan hukuman tertentu seperti penghargaan khusus atau promosi sebagai dorongan untuk memotivasi para karyawan. *Reward* bisa memiliki beberapa bentuk, seperti gaji, bonus, insentif, penghargaan dan benefit, dan dianggap sebagai alat yang efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan dan memotivasi mereka untuk memperbaiki kinerjanya serta memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi (Ratnasari, 2017).

Peneliti Koencoro (2013) menyatakan bahwa tujuan utama dari program *reward* adalah untuk menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi, mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja dan memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, program *reward* sangat penting bagi keberlangsungan dan sukses sebuah organisasi.

Punishment (sanksi) adalah pemberian sanksi atau hukuman terhadap seseorang yang melakukan tindakan diluar dari aturan yang telah disepakati. Dalam pengertian terminologi *punishment* adalah suatu perbuatan yang dilakukan secara sadar dan sengaja yang menyebabkan penderitaan terhadap seseorang yang menerima hukuman, sebagai akibat dari kesalahan yang dibuatnya (Nuraini, 2012). *Punishment* diberikan terhadap pelanggaran-pelanggaran yang sudah berkali-kali

dilakukannya. Setelah diberitahukan, ditegaskan dan diperingatkan (Khiyarusoleh & Indriawati, N. 2018).

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun dalam pengajian sebelumnya dapat dijadikan referensi yang relevan untuk melakukan pengkajian tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pemanen di PT.ABM *Estate* TP III seperti pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Penelitian terdahulu tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan panen.

| No | Penulis/judul Penelitian | Metode Penelitian | Variabel | Hasil |
|-----|--|-------------------|---|--|
| 1.. | Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan perkebunan kelapa sawit PT. Musam Utjing. K.K. Tambunan dkk (2019) | Kuantitatif | Gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan, pengembangan dan kinerja karyawan. | Hasil analisis dan pembahasan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara serempak antara Gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT. Musam Utjing. Akan tetapi Insentif, motivasi, pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Musam Utjing. |
| 2. | Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Ilham safar (2018) | Kuantitatif | kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor direksi | Hasil analisis dan pembahasan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan |

Lanjutan Tabel 1.

| No | Penulis/judul Penelitian | Metode Penelitian | Variabel | Hasil |
|-----------|--|--------------------------|--|---|
| 3. | Pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Meta Clara dkk (2020) | Kuantitatif | Kepemimpinan Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan | Hasil analisis dan pembahasan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan kompetensi tidak berpengaruh secara parsial. Akan tetapi secara simultan Kepemimpinan Kompetensi, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan. |
| 4. | Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan panen di PT. Dewata Sawit Nusantara. Syahrul dkk (2019) | Kuantitatif | Lingkungan Kerja dan karyawan kerja | Hasil analisis dan pembahasan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. |
| 5. | Pengaruh model kepemimpinan terhadap kinerja karyawan panen di <i>estate</i> sage, PT.WNL Bumitama Gunajaya Agro, Kec. Cempaga hulu, Kab. Kotawaringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah. Septa Novia Santi dkk (2017) | Kuantitatif | Model kepemimpinan dan kinerja karyawan panen | Hasil analisis dan pembahasan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh Model kepemimpinan terhadap kinerja karyawan panen. |

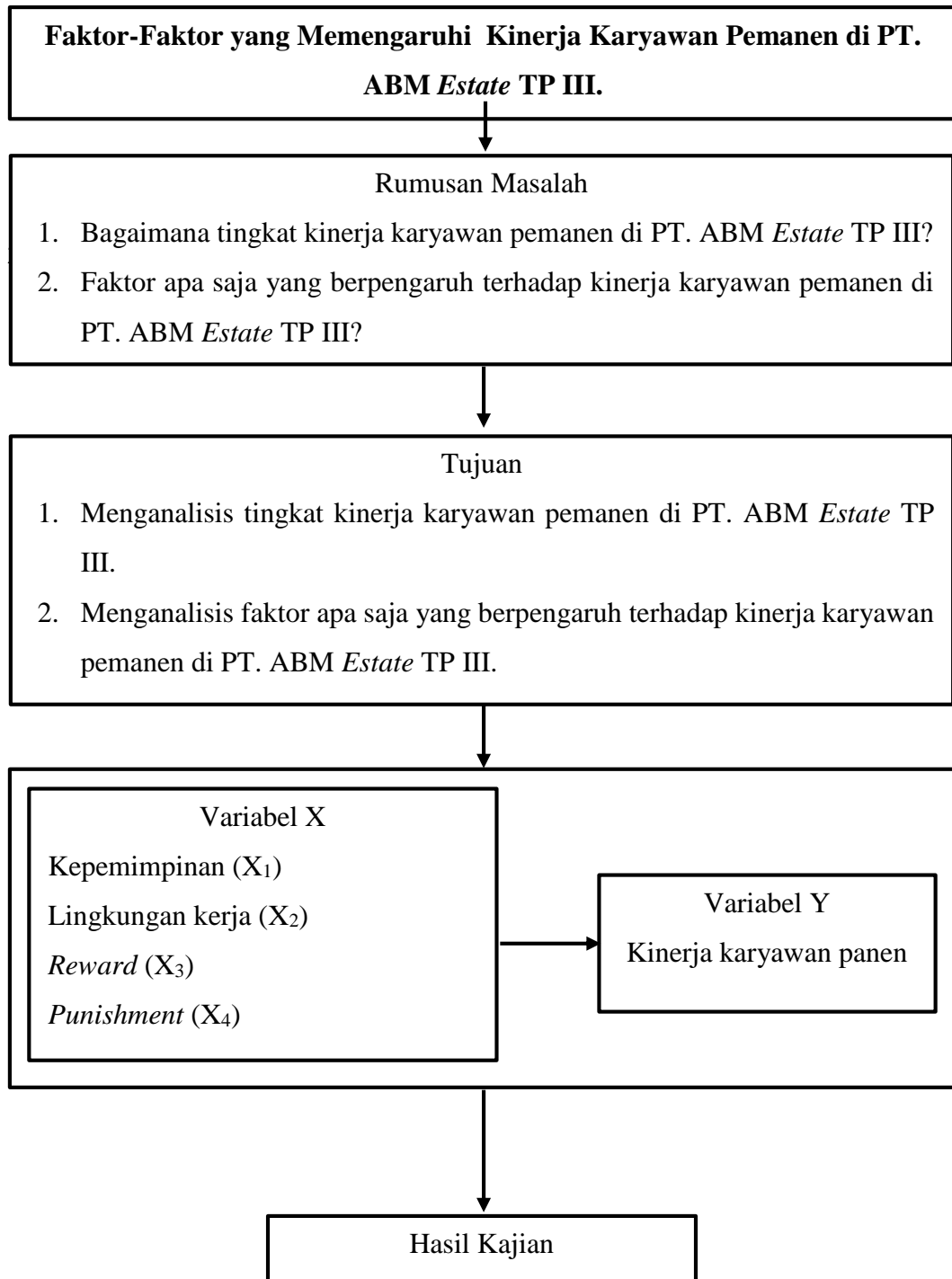
Lanjutan tabel 1.

| No | Penulis/judul Penelitian | Metode Penelitian | Variabel | Hasil |
|-----------|---|--------------------------|---|---|
| 6. | Pengaruh Sangsi Dan Penghargaan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Panen Pada Perkebunan Kelapa Sawit Di PT.Perkebunan Nusantara III Kanas Sumatera Utara. Jonni Pranata Sitanggang, dkk (2018) | Kuantitatif | Sangsi, penghargaan dan disiplin kerja karyawan | Hasil analisis dan pembahasan menyimpulkan bahwa terdapat tidak ada pengaruh sangsi dan penghargaan terhadap disiplin karyawan panen PTPN III |
| 7. | Analisis Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Sei Merah <i>Estate</i> dan Begerpang <i>Estate</i>). Fachri Maulana Tanjung (2021) | Kuantitatif | Kompetensi, pelatihan dan kinerja karyawan | Hasil analisis dan pembahasan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara pelatihan dengan kinerja karyawan sedangkan secara simultan kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan. |
| 8. | Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV dolok sinumbah. Husnil Khotimah Hasibuan (2018) | Kuantitatif | <i>Reward and punishment</i> , kinerja karyawan | Hasil analisis dan pembahasan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh reward and punishment terhadap kinerja karyawan. |

Lanjutan Tabel 1.

| No | Penulis/judul Penelitian | Metode Penelitian | Variabel | Hasil |
|-----------|--|--------------------------|--|---|
| 9. | Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Desi rahmawati (2021) | Kuantitatif | <i>Reward and punishment,</i> kinerja karyawan | Hasil analisis dan pembahasan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara reward and punishment terhadap kinerja karyawan. |
| 10 | Pengaruh reward and punishment terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V afdeling III Kebun Sei Galuh. Siti Khoirun Nurain (2012) | Kuantitatif | <i>Reward and punishment,</i> kinerja karyawan | Hasil analisis dan pembahasan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara reward terhadap kinerja karyawan akan tetapi punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |

2.3. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

2.4. Hipotesis

Hipotesis pada pengkajian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga tingkat kinerja karyawan pemanen di PT. ABM *Estate* TP III masih rendah.
2. Diduga terdapat faktor-faktor yang berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pemanen di PT. ABM *Estate* TP III.