

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Diskripsi Teori

1. Pengertian Interaksi Sosial

Manusia adalah makhluk individu dan makhluk sosial. Dalam hubungannya dengan manusia sebagai makhluk sosial, terkandung suatu maksud bahwa manusia bagaimanapun juga tidak dapat terlepas dari individu yang lain. Secara kodrati manusia akan selalu hidup bersama. Hidup bersama antar manusia akan berlangsung dalam berbagai bentuk komunikasi dan situasi. Dalam kehidupan semacam inilah terjadi interaksi, dengan demikian, kegiatan hidup manusia akan selalu dibarengi dengan proses interaksi atau komunikasi, baik interaksi dengan alam lingkungan, interaksi dengan sesamanya, maupun interaksi dengan Tuhannya, baik itu disengaja maupun tidak disengaja¹.

Interaksi sosial merupakan suatu fondasi dari hubungan yang berupa tindakan yang berdasarkan norma dan nilai sosial yang berlaku dan diterapkan di dalam masyarakat. Dengan adanya nilai dan norma yang berlaku, interaksi sosial itu sendiri dapat berlangsung dengan baik jika aturan-aturan dan nilai-nilai yang ada dapat dilakukan dengan baik. Jika tidak adanya kesadaran atas pribadi masing-masing, maka proses sosial itu sendiri tidak dapat berjalan sesuai dengan yang kita harapkan².

Istilah interaksi berpangkal ada konsep komunikasi yang berarti menjadikan milik bersaa atau memberitahukan tentang pengetahuan, pikiran-pikiran, ketrampilan, dan nilai³.

Di dalam kehidupan sehari-hari tentunya manusia tidak dapat lepas dari hubungan antara satu dengan yang lainnya, ia akan selalu perlu untuk mencari individu ataupun kelompok lain untuk dapat berinteraksi ataupun

¹Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2012 hlm 1

²Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas.htm, diakses pada tgl 16 Desember 2017

³Sadirman, *Op cid*, hlm 18

bertukar pikiran. Sebagaimana Allah juga memerintakan agar selalu bersama orang-orang baik dalam (QS. Al-Jumuah:10)⁴.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ .

“ apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Menurut Soerjono Soekamto di dalam pengantar sosiologi, interaksi sosial merupakan kunci rotasi semua kehidupan sosial. Dengan tidak adanya komunikasi ataupun interaksi antar satu sama lain maka tidak mungkin ada kehidupan bersama. Jika hanya fisik yang saling berhadapan antara satu sama lain, tidak dapat menghasilkan suatu bentuk kelompok sosial yang dapat saling berinteraksi. Maka dari itu dapat disebutkan bahwa interaksi merupakan dasar dari suatu bentuk proses sosial karena tanpa adanya interaksi sosial, maka kegiatan-kegiatan antar satu individu dengan yang lain tidak dapat disebut interaksi⁵. Sebagaimana ditegaskan dalam Al-Quran “

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) Negara akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (Al-Qashaah:77)⁶.

Didalam Al Quran disebutkan bahwa Allah SWT menciptakan manusia dengan keragaman bangsa serta suku adalah dalam ragka saling kenal mengenal satu sama lain. (*lita'arofu*) kesempurnaan seseorang bisa dilihat dari mampunya ia berinteraksi dengan sesame manusia. Manusia merupakan makhluk sosial yang tak akan lepas dari sebuah keadaan yang

⁴ Burhanuddin, *Alquran Keluarga*, Media Fitrah Rabbani, Bandung, 2012, hlm 206

⁵ Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas.htm, diakses pada tgl 16 Desember 2017.

⁶ Burhanuddin, *Op, Cid* hlm 394

bernama interaksi. Dengan demikian memiliki sikap berinteraksi dengan baik kepada sesama dapat dilakukan dalam bekerja dan menjalankan tugas sesuai profesi masing-masing.

Pengertian interaksi sosial menurut Soerjono Soekanto bahwa interaksi sosial adalah proses sosial mengenai cara-cara berhubungan yang dapat dilihat jika individu dan kelompok-kelompok sosial saling bertemu serta menentukan sistem dan hubungan sosial⁷.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa interaksi sosial sebagai pondasi dengan sebuah tindakan yang didasarkan ada norma dan nilai sosial yang berlaku dan diterapkan dalam masyarakat. Berlangsungnya interaksi sosial dengan baik jika aturan-aturan dan nilai-nilai dilakukan dengan baik. Jika tidak adanya kesadaran dari masing-masing, maka proses sosial pun tidak akan berjalan dengan yang diharapkan.

2. Syarat-Syarat Interaksi Sosial

Menurut Soerjono Soekanto, bahwa interaksi sosial tidak mungkin terjadi tanpa dengan dua syarat antara lain sebagai berikut⁸:

- a. Kontak Sosial, adalah hubungan antara satu pihak dengan pihak lain dimana kontak sosial merupakan awal terjadinya interaksi sosial, dan saling bereaksi satu dengan yang lain meski tidak bersentuhan fisik.
- b. Komunikasi, adalah adanya kegiatan yang saling menafsirkan perilaku yang meliputi pembicaraan, gerakan fisik, atau sikap dan perasaan-perasaan.

Keberhasilan suatu perusahaan adalah adanya komunikasi yang baik, diantaranya komunikasi vertikal. Komunikasi vertikal terdiri atas komunikasi keatas dan kebawah sesuai rantai perintah. Komunikasi kebawah (*downward communication*) dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir kebawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai karyawan dan personalia paling bawah. Maksud utama komunikasi kebawah adalah untuk memberi pengarahan, informasi,

⁷Sumber: *Interaksi Sosial-Pengertian, Bentuk, Ciri, Contoh, Syarat & Faktor* _ *Artikelsiana.htm*, diakses pada tgl 16 Desember 2017

⁸ *Ibid* hlm. 1

instruksi, nasehat/saran dan penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi.⁹

3. Faktor-Faktor Interaksi Sosial

Berlangsungnya interaksi sosial didasarkan dari beberapa faktor antara lain sebagai berikut¹⁰:

- a. Sugesti, adalah pemberian pengaruh pandangan seseorang kepada orang lain dengan cara tertentu, sehingga orang tersebut mengikut pandangan/pengaruh tanpa dengan berpikir panjang. Contoh sugesti adalah obat impor yang harganya mahal namun karena produk impor dan dianggap manjur dalam menyembuhkan penyakit. Pernyataan tersebut merupakan sugesti dari harga obat yang mahal dan embel-embel produk luar negeri.
- b. Imitasi, adalah tindakan atau usaha yang dilakukan untuk meniru tindakan orang lain. Imitasi biasanya tidak dapat disadari dilakukan. Contoh imitasi adalah seorang anak sering meniru kebiasaan-kebiasaan orang tuanya misalnya cara berbicara, berpakaian, dan makan. Namun imitasi dipengaruhi oleh lingkungannya khususnya lingkungan sekolah.
- c. Identifikasi, adalah kecenderungan atau keinginan dalam diri seseorang untuk menjadi sama dengan orang lain. Akibat dari identifikasi adalah terjadinya pengaruh yang lebih dalam dari sugesti dan imitasi karena identifikasi dilakukan secara sadar.
- d. Simpati, adalah seseorang yang merasa tertarik pada orang lain. Perasaan simpati dapat disampaikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau lembaga formal pada saat-saat khusus. Contoh dari simpati adalah saat seorang tertimpa musibah. Perasaan simpati biasanya menimbulkan perasaan yang sayang

⁹ Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2* Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 2003, hlm. 280

¹⁰ *Ibid* hlm. 1

- e. Motivasi, adalah dorongan yang diberikan kepada seseorang individu kepada individu lainnya. Tujuan motivasi adalah agar orang yang diberi motivasi atau dorongan untuk menuruti dan bersemangat.

4. Sistem Sosial

Sistem sosial berfungsi menyediakan lingkungan eksternal dimana organisasi itu beroperasi, sesuatu organisasi tentunya tidak berdiri sendiri, organisasi merupakan bagian dari sistem sosial luas yang berisi banyak sekali organisasi-organisasi lain, semua organisasi itu saling mempengaruhi satu dengan yang lain dalam suatu sistem yang kompleks, yang menjadi gaya hidup manusia. Masing-masing organisasi. dalam pabrik atau sekolah, tidak luput dari pengaruh sistem sosial eksternal ini. Sistem sosial eksternal mempengaruhi sikap manusia, mempengaruhi kerja dan menetapkan persaingan sumber-sumber dan kekuatan, didalam mempelajari perilaku organisasi, sistem sosial eksternal ini harus dipertimbangkan¹¹.

Setelah menggambarkan faktor-faktor penting tertentu di dalam mempelajari perilaku organisasi kita dapat memberi batasan perilaku organisasi adalah studi dan penerapan pengetahuan tentang perilaku manusia di dalam organisasi adalah studi dan Selma perilaku organisasi itu berhubungan dengan faktor-faktor lain, seperti struktur, teknologi, dan sistem sosial eksternal¹².

Tujuan mempelajari perilaku organisasi pada umumnya untuk memperbaiki hubungan antarmanusia. Perilaku organisasi berusaha menolong manusia dan organisasi agar dapat saling berhubungan secara lebih efektif, perilaku organisasi merupakan alat untuk kepentingan manusia¹³.

¹¹Soegito Soedrajat, *Sistem Informasi Manajemen*, Tangerang Selatan, Universitas Terbuka, 2013, hlm. 35

¹²*Ibid*, hlm. 35

¹³*Ibid*, hlm. 35

5. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja¹⁴.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan¹⁵. Selanjutnya menurut Sedarmayati. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok¹⁶.

Dari beberapa pendapat diatas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi pribadinya dan hasil pekerjaannya saat bekerja.

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 kerja yang kurang baik

¹⁴Sumber: Kajian Pustaka, *Pengertian, Jenis dan Manfaat Lingkungan Kerja* _ *KajianPustaka.com.htm*, diakses pada tgl 16 Desember 2017

¹⁵Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*. Jakarta, Ghaila Indonesia 1992, hlm. 25

¹⁶Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung., Mandar Maju, 2001, hlm. 1

dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien¹⁷.

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai merasa senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Iklim kerja yang sehat dapat mendorong sikap keterbukaan, baik dari pihak pegawai maupun dari pihak pemimpin sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara pegawai dan pemimpin dalam rangka menciptakan ketentraman kerja dan kelangsungan usaha kearah peningkatan produktivitas kerja¹⁸. Sebaliknya lingkungan yang kompleks dan berubah-ubah mengakibatkan perencanaan efektif sulit diterapkan¹⁹.

Kondisi lingkungan yang berubah-ubah dan sulit diprediksi memaksa organisasi atau perusahaan harus selalu waspada dan mengantisipasi permasalahan untuk meminimalkan konflik internal dalam organisasi maupun perusahaan²⁰.

Kondisi lingkungan akan mempengaruhi nasib organisasi secara keseluruhan. Karena sebagai suatu sistem, organisasi akan berinteraksi dengan lingkungannya²¹. Sebagaimana telah dijelaskan dalam firman Allah QS. Al Mulk ayat 15 serta Al Baqarah ayat 164 sebagai berikut:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۚ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

*“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”*²²

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَآخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَالْفُلْكِ الَّتِي تَجْرِي فِي الْبَحْرِ بِمَا يَنْفَعُ النَّاسَ وَمَا أَنْزَلَ اللَّهُ مِنَ السَّمَاءِ مِن مَّاءٍ فَأَحْيَا بِهِ الْأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا وَبَثَّ فِيهَا مِن كُلِّ دَابَّةٍ وَتَصْرِيفِ الرِّيْحِ وَالسَّحَابِ الْمُسَخَّرِ بَيْنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَعْقِلُونَ ﴿١٦﴾

¹⁷Ibid, hlm. 12

¹⁸Kadar Nurjaman. *Manajemen Personalia*. Bandung. Pustaka Setia, 2014, hlm 224

¹⁹Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber daya manusia*. Yogyakarta, 2008, hlm 72

²⁰Ibid, hlm 73

²¹Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Yogyakarta, 2008, hlm 87

²²Burhanuddin, *Op, Cid* hlm 563

“Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, silih bergantinya malam dan siang, bahtera yang berlayar di laut membawa apa yang berguna bagi manusia, dan apa yang Allah turunkan dari langit berupa air, lalu dengan air itu Dia hidupkan bumi sesudah mati (kering)-nya dan Dia sebarkan di bumi itu segala jenis hewan, dan pengisaran angin dan awan yang dikendalikan antara langit dan bumi; sungguh (terdapat) tanda-tanda (keesaan dan kebesaran Allah) bagi kaum yang memikirkan”²³.

Dari beberapa ayat diatas telah jelas bahwa sebagai makhluk hidup yang sosial kita diharuskan saling menjaga ciptaan Allah karena kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat

6. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan padanya²⁴. Indikator Lingkungan kerja²⁵. yaitu: Pimpinan di tempat kerja, Teman di tempat kerja, Keadaan udara di tempat kerja, Keadaan perlengkapan kerja.

Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garisset besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yakni: a) lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik²⁶.

a. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sadarmayanti yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara

²³ Burhanuddin, *Op, Cid* hlm 25

²⁴ Nitisemito Alex, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000 hlm. 183.

²⁵ Angel Susanti, Lotje Kawet, Yantje Uhing, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado*, Jakarta: Ghalia Indonesia, Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 344-354 2014 hlm. 183.

²⁶ Sedarmayanti, *Op, Cit*, hlm. 21

langsug maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik itu sendiri dapat dibagi dalam dua kategori yakni:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
 - 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, encaayaan, kebisingan, getaran mikasnis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sadarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja 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 kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut alex Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.²⁷

Kualitas pekerjaan, meyangkut mutu yang dihasilkan. Kemampuan untuk hasil tersebut menurut Garry Desler yang dikutip oleh Kadar Nurjaman, bergantung pada hal-hal berikut²⁸:

- a. Perlakuan yang *fair*, adil, dan sportif terhadap pegawai.
- b. Kesempatan bagi pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
- c. Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara sesama pegawai.

²⁷Nitisemito, Alex S , *Op, Cit*, hlm. 171

²⁸Kadar Nurjaman , *Manajemen Personalia*, Bandung, Pustaka Setia,2014, hlm. 221

- d. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.
- e. Kompensasi yang cukup *fair* serta lingkungan yang aman dan sehat.

7. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu²⁹. Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Apabila yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses kinerja seorang karyawan/pegawai adalah hal yang penting, sekaligus menentukan efektif tidaknya kinerja di suatu organisasi/perusahaan. Apabila kinerja tenaga pengajar tidak baik, maka kinerja organisasi/institusi secara otomatis juga tidak baik, dan begitu juga sebaliknya. Kinerja tenaga pengajar merupakan istilah dari *job performance* atau *actual performance* yakni prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai oleh seseorang karyawan.

Sebagai pekerja harus memiliki sasaran kerja yang baik paling tidak memiliki ciri sebagai berikut³⁰:

- a. Konsisten : dengan nilai organisasi dan sasaran departemental dan organisasi.
- b. Tepat: jelas dan didefinisikan dengan baik, menggunakan kata yang jelas.
- c. Menantang : untuk merangsang standar kinerja yang tinggi dan mendorong kemajuan.
- d. Dapat diukur : dapat dihubungkan dengan ukuran kerja yang dapat diukur kuantitatif dan kualitatif.

²⁹Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* Jakarta, 2009, hlm. 5.

³⁰Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta, 2013, hlm. 83-84.

- e. Dapat dicapai: ada didalam batas kemampuan dari seseorang harus pula diperhitungkan semua hambatan yang akan dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mencapai sasaran tersebut: ini termasuk ketiadaan sumberdaya (uang. Waktu, peralatan, dukungan dari orang-orang lainnya) ketiadaan pengalaman ataupun pelatihan, faktor eksternal diluar kendali seseorang, dst.
- f. Disepakati : oleh manajer serta orang yang bersangkutan, tujuannya adalah menimbulkan rasa memiliki, bukan dipaksakan, terhadap sasaran tersebut, walaupun ada juga situasi di mana seseorang itu harus dibujuk untuk dapat menerima suatu standar yang lebih tinggi daripada yang mereka perayai dapat mereka capai.
- g. Dihubungkan dengan waktu : dapat dicapai pada suatu jangka waktu tertentu (ini tidak berlaku bagi suatu sasaran tetap)
- h. Berorientasikan kerja kelompok : menekankan kepada kerja sama berkelompok selain pencapaian individu.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya³¹, indikator kinerja Karyawan³² adalah:

- a. Kualitas yang dihasilkan dari suatu pekerjaan.
- b. Kuantitas yang dihasilkan dari suatu pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- d. Efektivitas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- e. Kemandirian untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan.

³¹Mangkunegara Prabu, *Manajemen Sumberdaya manusia strategik*, Rosdakarya,Bandung, 2000, hlm.

³²Aris susanti, *pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang* Jurnal TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012

Perusahaan yang berorientasi pada produk manufaktur harus menjaga kualitas untuk pengembangan perusahaannya. Berikut ini ada delapan analisa kualitas yang dikembangkan Garvin dan dapat digunakan sebagai kerangka perencanaan strategis dan analisis, terutama untuk produk manufaktur. Dimensi-dimensi tersebut adalah ³³ .:

- a. Kinerja (*performance*) karakteristik operasi pokok dari produk inti.
- b. Ciri-ciri atau keistimewaan tambahan (*features*) yaitu karakteristik sekunder atau pelengkap
- c. Keandalan (*reliability*) yaitu kemungkinan kecil akan mengalami kerusakan gagal dipakai.
- d. Kesesuaian dengan spesifikasi (*conformance to specifications*) yaitu sejauh mana karakteristik desain operasi memenuhi standar-dtandar yang telah ditetapkan sebelumnya
- e. Daya tahan (*durability*) berkaitan dengan berapa lama produk tersebut dapat terus digunakan.
- f. *Serviceability*, meliputi kecepatan, kompetensi, kenyamanan, mudah direparasi, penanganan keluhan yang memuaskan.
- g. Estetika yaitu daya tarik produk terhadap panca indra
- h. Kualitas yang dipersepsikan (*perceived quality*) yaitu citra dan reputasi produk serta tanggung jawab perusahaan terhadapnya.

8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gomes mengatakan bahwa seseorang pekerja dalam melakukan pekerjaan biasanya dipengaruhi oleh empat faktor yaitu ³⁴:

- a. Faktor-faktor yang bersifat individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan.
- b. Faktor organisasional adalah faktor yang berasal dari organisasi seperti pembayaran upah atau gaji (kesejahteraan), keamanan

³³Fandy Tjiptono & Anastasia Diana, Total Quality Management, 2003,Yogyakarta:Andi Off hlm 27

³⁴Gomes, F.C, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2003,Yogyakarta:Andi Off hlm 180

pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

- c. Faktor intrinsik adalah faktor dari diri pegawai itu sendiri seperti prestasi, penghargaan, tanggung jawab, promosi, kemungkinan perkembangan dan pekerjaan itu sendiri.
- d. Faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar diri pegawai itu seperti gaji, kesejahteraan, teknik supervisi, administrasi dan kebijakan organisasi, hubungan interpersonal dan kondisi kerja.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan karena dapat dipakai sebagai bahan acuan dan pertimbangan serta informasi dalam penelitian. Berikut daftar penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian	Hasil Penelitian
1	Hubungan Antara Interaksi Sosial Sesama Rekan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum (Rsud) Kalisari Batang ³⁵	Berdasarkan hasil uji normalitas, uji analisis linear berganda, uji T dan uji F, uji koefisien determinasi (R ²). Hasil penelitian uji T menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara interaksi sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan. Diperoleh nilai thitung = 4,448 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat ttabel sebesar 1,992. Ini berarti thitung > ttabel, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima.
2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA ³⁶	1. Hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh persamaan akhir estimasi yaitu $Y = 2.463 + 0.717 X$, konstanta sebesar 2.463 artinya jika variable lingkungan kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten X

³⁵ Anggrainy Ratna Pratiwi, 2016 “ Hubungan Antara Interaksi Sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan di rumah sakit umum (RSUD)”, Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

³⁶ Diana Khairani Sofyan, 2013, “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA”, Malikussaleh Industrial Engineering Jurnal Vol.2 No. 1 (2013) 18-23 ISSN:2302 934X

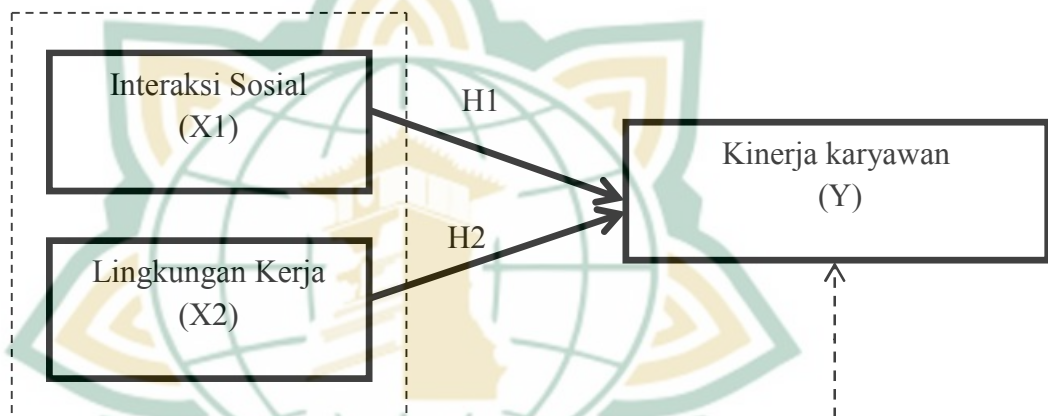
		sebesar 2.463 maka kinerja pegawai juga hanya sebesar 2.463. 2. Hasil penelitian diperoleh koefisien Durbin- Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA. 3. Koefisien regresi (x) sebesar 0.717, artinya jika hubungan lingkungan kerja mengalami kenaikan maka kinerja akan mengalami peningkatan 0,717. 4. Hasil uji Hipotesis diperoleh bahwa H_0 ditolak artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X.
3	Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar, ³⁷	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar
4	Pengaruh perilaku pimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Central Artha – TEGAL, ³⁸	Penelitian menghasilkan persamaan regresi $Y = -9,708 + 0,279 X_1 + 0,278 X_2 + 0,930 X_3 + 0,362 X_4$, sehingga disimpulkan bahwa keseluruhan variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian hipotesis juga membuktikan bahwa membuktikan bahwa Perilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

³⁷ Dwi Agung Nugroho Arianto, 2013, "Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar", Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013

³⁸ Ismiyanto dan Bambang Riyadi, 2013, "Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar", Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.³⁹ Bertitik tolak dari uraian pendahuluan dan landasan teori tersebut di atas, maka dapat dikembangkan model penelitian teoritis sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- : Uji secara parsial
 ---> : Uji secara simultan

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Supardi, hipotesis adalah suatu jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan dari suatu penelitian.⁴⁰ Dugaan ini harus dibuktikan kebenarannya melalui data empiris (fakta lapangan).

Pengaruh interaksi sosial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Qualiteak Jepara. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka penulis merumuskan hipotesa sebagai berikut:

³⁹Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2014, hlm. 60.

⁴⁰Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, UII Press, Yogyakarta, 2005, hlm. 69.

1. Pengaruh interaksi sosial

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan Anggrainy Ratna Pratiwi (2016) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan uji normalitas, uji analisis linear berganda, uji T dan uji F, uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian uji T menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara interaksi sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan. Diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,448$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t_{tabel} sebesar 1,992. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis:



Interaksi sosial diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Qualiteak Jepara

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara interaksi sosial terhadap kinerja karyawan di CV. Qualiteak Jepara

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara interaksi sosial terhadap kinerja karyawan di CV. Qualiteak Jepara.

2. Lingkungan kerja

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan Diana Khairani Sofyan (2013). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil uji Hipotesis diperoleh bahwa H_0 ditolak artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis:



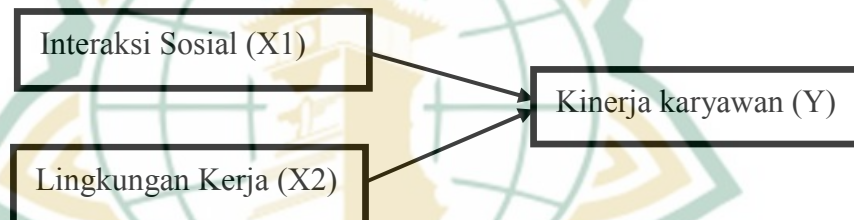
Lingkungan kerja diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Qualiteak Jepara

H0: Tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Qualiteak Jepara

H₂: Apakah terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Qualiteak Jepara.

3. Interaksi sosial dan Lingkungan kerja

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan Anggrainy Ratna Pratiwi (2016) dan Diana Khairani Sofyan (2013). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian yang mereka lakukan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis:



Lingkungan kerja diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Qualiteak Jepara

H0: Tidak ada pengaruh signifikan antara interaksi sosial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Qualiteak Jepara

H₂: Apakah terdapat pengaruh signifikan antara interaksi sosial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Qualiteak Jepara