

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Sedangkan menurut Widodo (2015:2) menjelaskan “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada”. Adapun menurut Afandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses kegiatan di dalam perusahaan atau organisasi dari perencanaan hingga pemberhentian untuk mencapai tujuan bersama antara karyawan dan perusahaan.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:9) bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan

b. Fungsi Pengoorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

c. Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

d. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang di lakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2016:51) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Sedarmayati (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Adapun menurut Widodo (2015:244), kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-

tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Dari uraian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi, lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan karyawan dan pimpinan dalam organisasi.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi, yaitu : Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

3) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara manusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai makan akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing – masing.

3) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara keryawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

3. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:28) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah :

a. Penerangan/ Cahaya Di Tempat Kerja

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing – masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

b. Temperatur di Tempat kerja

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepasaaan kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan – kesalahan pelaksanaan proses produksi.

c. Kebisingan di Tempat Kerja

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi adalah bekerja suasana bising yang bersumber dari mesin – mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

d. Ruang Gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memeperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja

dengan baik. Karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing – masing karyawan.

e. **Keamanan Kerja**

Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan.. kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

4. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting diperhatikan oleh seorang pemimpin disuatu perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat berpengaruh pada efektifitas karyawan dalam bekerja. Di dalam perencanaan dalam membuat usaha perlu dilakukakan rancangan penyusunan lay out atau tata letak dan menentukan aspek – aspek dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdiri dari dua jenis, yaitu :

a. **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua kegiatan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi

karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan, naik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

5. Manfaat Lingkungan kerja

Menurut Siagian dalam Sihalohe dkk (2020:277) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma –norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Wahjono (2015,184) mengatakan bahwa : “Disiplin merupakan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya”. Adapun Menurut

(Zainal, Ramly and Mutis 2015, 598) mengatakan bahwa : “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu suatu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai ketaatan atau ketertiban dari perusahaan atau organisasi tersebut.

2. Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2009:444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator di antaranya adalah sebagai berikut :

a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati – hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009:89), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

b. Tidak adanya keteladanan pimpinan perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin kerja yang ditetapkan.

c. Tidak adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

e. Tidak adanya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan telah ditetapkan.

f. Tidak adanya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak

hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

g. Ciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja. Kebiasaan – kebiasaan positif itu antara lain :

- 1) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan – pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

4. Aspek – Aspek Disiplin Kerja

Amriany, dkk dalam Anggraeni (2008) menyebutkan aspek

– aspek disiplin kerja yaitu :

a. Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.

b. Waktu Kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

c. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

d. Kepatuhan terhadap aturan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.

e. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.

f. Pemakaian seragam

Sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.

5. Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Menurut Puji Hartatik (2014:190) jenis – jenis disiplin kerja yaitu :

a. Disiplin Diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

b. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita – cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar – standar organisasional.

c. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan.

d. Disiplin Korektif

Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan

Prabu Mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.

e. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai¹ bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi pegawai agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2011:839), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Adapun yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian

motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menimbulkan atau membangkitkan semangat kerja seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan Prestasi
 - a. Mengembangkan kreativitas
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi
2. Kebutuhan akan afiliasi
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*)
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

3. Kebutuhan akan kekuasaan

- a. Memiliki kedudukan yang terbaik
- b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

3. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor Motivasi Menurut Sunyoto (2013: 13-17)

faktor-faktor motivasi yaitu:

a. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

b. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan

langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

d. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

e. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

f. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.

Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan

4. Jenis – jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2010:150) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

- a. Motivasi Positif (Insentif Positif) Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik.
- b. Motivasi negatif (Insentif Negatif) Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

5. Teori Motivasi

Teori motivasi berprestasi David McClelland (*Achievement Theory*) Teori yang dikemukakan McClelland dalam Thoha (2015: 235) ini dikenal dengan *Three Needs Theory*, yang mengatakan bahwa ada tiga hal yang dapat memotivasi seseorang yaitu:

5. Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat berkerja seseorang dan akan mendorong seseorang untuk pengembangan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimiliki demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.
6. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:
 - 1) kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
 - 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
 - 3) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)
7. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang sangat baik.

2.1.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja menurut Siswanto (2015:11) berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Adapun pengertian kinerja menurut Wibowo (2011: 7) menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance* ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

Dari beberapa pendapat pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

2. Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi Kinerja Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Efisiensi

Dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

g. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

i. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

3. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:67) yaitu :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, motivasi merupakan kondisi yang mengarahkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi (tujuan kerja).

4. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja menurut Rivai (2010: 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karier.
- i. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

2.2 Landasan Empiris

Landasan empiris digunakan sebagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada

sebelumnya, dengan tujuan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperoleh sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan. Adapun penelitian terdahulu yang dirujuk dijelaskan melalui tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Ariska Wibowo, Dofa/2018/Pe ngaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Semarang Progam Study Manajemen – S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang	Lingkungan Kerja a. Penerangan b. Suasana c. Udara d. Tata Ruangan e. Hubungan Atasan Dengan Bawahan f. Sesama Rekan Kerja Disiplin Kerja : a. Hadir Tepat Waktu b. Presentase Kehadiran c. Taat Jam Kerja d. Jam Kerja Efektif dan Efesien e. Sikap dan Pribadi Baik Dengan Keteladanan Motivasi : a. Penghargaan Dari Perusahaan	Metode : Kuantitatif Alat Analisis : Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

		b. Perhatian dari Pimpinan c. Gaji Yang Cukup d. Partisipasi Bawahan Terhadap Kemajuan Perusahaan Kinerja : a. Ketelitian dan Kerapihan Bekerja b. Kecepatan Penyelesaian Pekerjaan c. Pemeliharaan Alat Kerja Kantor d. Ketetapan Kerja		
2.	Jose Beno, Dody Nata Irawan/ 2019/ Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perindo II Teluk Bayur Jurnal Saintek Maritim, Volume 20 Nomor 1, September 2019/ISSN : 1412 – 6826/	Motivasi kerja : a. Kesempatan Berprestasi b. Kesempatan Mengikuti Pendidikan Disiplin Kerja : a. Ketepatan Waktu b. Pelaksanaan Prosedur c. Tingkat Kerapihan Berpakaian Lingkungan Kerja : a. Penerangan b. Udara c. Suara Bising d. Keamanan e. Kebersihan	Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisis : Regresi Linier Berganda	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

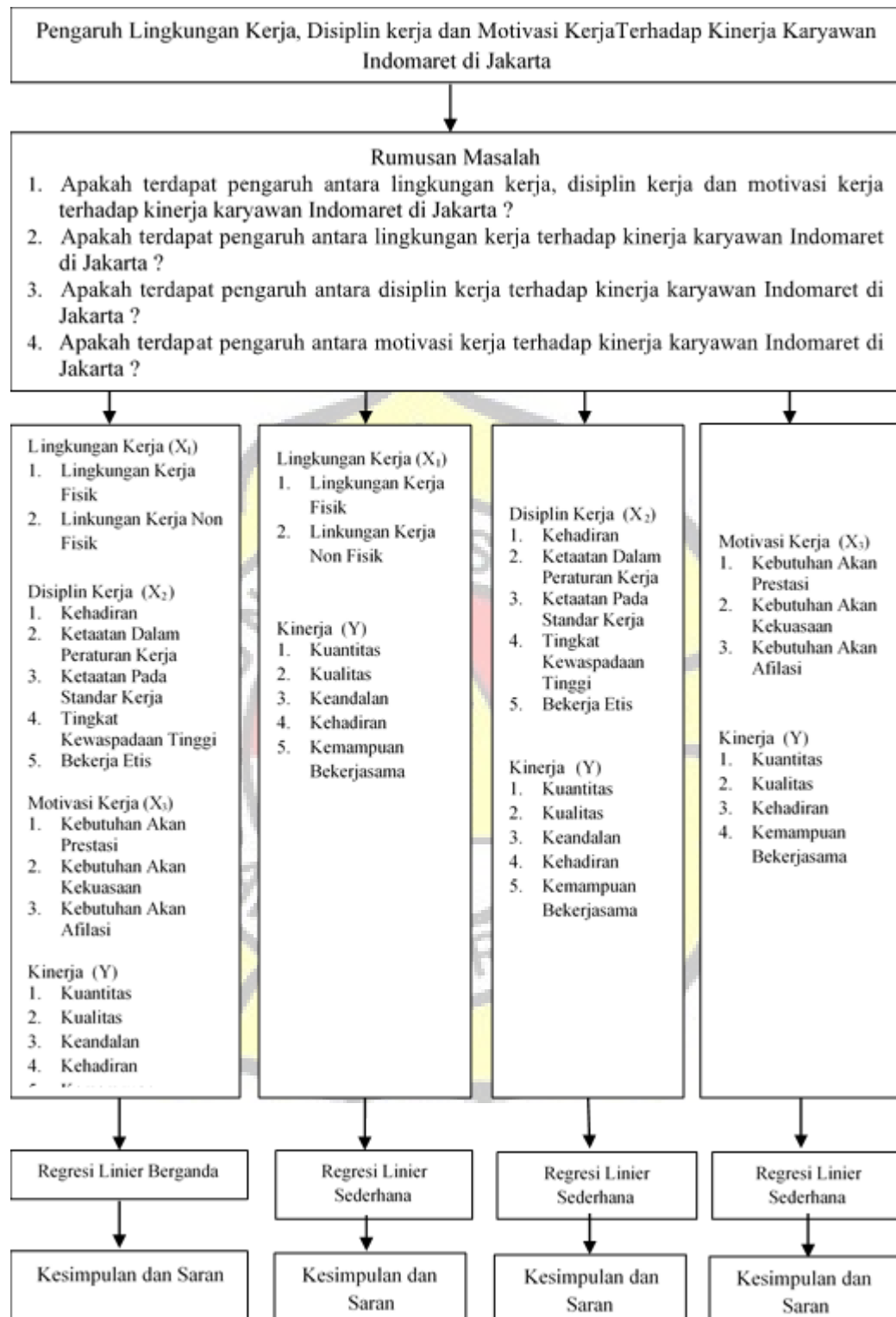
	e-ISSN : 2623 – 2030.	Kinerja : a. Kuantitas b. Kualitas c. Tanggung Jawab		
3.	Meribet Hutagalung, Yuli Triastuti/ 2019/ Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama. Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol.21 No.02 – Aug 2019/P-ISSN 1411 – 710x/ e- ISSN 2620 – 388x	Lingkungan Kerja : a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik. Motivasi : a. Kebutuhan Akan Prestasi b. Kebutuhan Akan Kekuasaan Kebutuhan Akan Afiliasi Disiplin Kerja : a. Tujuan Kemampuan b. Ketaatan Standar Kerja c. Ketaatan Peraturan Kerja d. Etika Kerja Kinerja : a. Kuantitas b. Kualitas c. Kerja sama d. Tanggung Jawab e. Inisiatif	Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisis : Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	AA Gde Oka Paramadita, Ida Bagus Ketut Surya/ 2015/ Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan	Motivasi : a. Kebutuhan Sosial b. Kebutuhan Penghargaan c. Kebutuhan Aktualisasi Diri Disiplin Kerja : a. Kehadiran	Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisis : Regresi Linier Berganda	Analisis membuktikan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan

	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi di Denpasar Bali E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No. 8, 2015 : 2315 – 2317/ ISSN : 2302 – 8912.	b. Ketaatan Standar Kerja c. Etika Kerja Lingkungan Kerja : a. Lingkungan Kerja Non Fisik b. Lingkungan Kerja Fisik Kinerja : a. Kualitas b. Kuantitas		parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi di Denpasar Bali Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja secara dominan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi di Denpasar Bali
5.	Abdul Hanafi, Zulkifli/ 2018/ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimensi, Vol.7, No.2 : 406 – 422 JULI 2018/ ISSN : 2085 – 9996	Lingkungan Kerja : a. Lingkungan Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik Disiplin Kerja : a. Kehadiran b. Ketepatan Waktu Kerja c. Tata Tertib Motivasi : a. Kebutuhan Fisik b. Kebutuhan Akan Prestasi Kinerja : a. Kuantitas b. Kualitas c. Tanggung Jawab d. Standar Waktu yang Digunakan	Metode Penelitian : Kuantitatif Alat analisis : Regresi Linier Berganda	Variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja secara parsial efek kinerja diterima.
6.	Syardiansyah , Melati Putri Utami/ 2019/	Lingkungan Kerja :	Metode : Kuantitatif	Secara parsial lingkungan kerja tidak

Pengaruh Lingkungan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Aceh Tamiang. ISSN 2407 – 2648 (Print)/ ISSN 2407 – 263x (online)/ JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen). Vol 5 (2) Mei 2019.	a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik Disiplin Kerja : a. Kepatuhan Akan Pekerjaan b. Kehadiran Motivasi Kerja : a. Beban Kerja b. Kebutuhan Fisik c. Penghargaan Kinerja : a. Kualitas b. Kuantitas	Alat Analisis : Regresi Linier Berganda	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	---	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan dari landasan teori ini, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran untuk memudahkan penulis dalam memahami inti dari apa yang ingin disampaikan, judul penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Jakarta. Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka penelitian ini dijelaskan melalui gambar 2.1 sebagai berikut

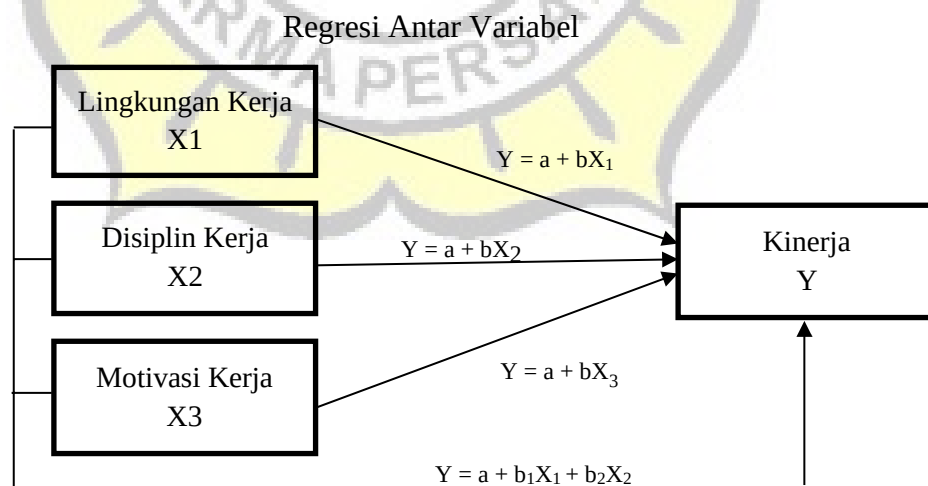


Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2018:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Paradigma penelitian menurut Sugiyono (2016:42) dapat diartikan sebagai “pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variable yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistic yang akan digunakan. dalam penulisan proposal skripsi ini menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat dilihat pada gambar 2.2 sebagai berikut :



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori perumusan masalah serta penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret di Jakarta ?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret ?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret ?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

