

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Menurut Handoko (2018:8) “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Peran sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena menjadi ujung tombak perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang dilakukan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:5), “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja”. Menurut Sedarmayanti (2017:11), “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan,

penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan”.

Menurut Sinambela (2016:8), “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Menurut Hasibuan (2017:10), “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Menurut Hamali (2016:2), “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen perorganisasian tenaga kerja”.

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani masalah tenaga kerja untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditargetkan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting, karena manajemen sumber daya manusia harus mengatur bagaimana hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki digunakan secara efektif dan efisien sehingga

tujuan perusahaan tercapai. Menurut Hasibuan (2017:21), fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*planning*) yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian (*organization*) sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

c. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan (*actuating*) yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan (*controlling*) yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau

belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

3. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Pentingnya Manajemen sumber daya manusia tidak terdapat pada satu pihak atau satu manajer saja pada suatu perusahaan, tetapi juga penting bagi semua manajer di semua bagian hal ini bertujuan agar para manajer tersebut mampu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar.

Menurut Hanggraeni (2012:13), pentingnya manajemen sumber daya manusia berguna agar para manajer tidak melakukan kesalahan-kesalahan dalam pengelolaan manusia seperti :

- a. Mempekerjakan orang yang salah
- b. Mengalami tingkat turnover yang tinggi akibat pengelolaan sumber daya manusia yang buruk
- c. Pekerja tidak bekerja secara optimal
- d. Melakukan proses wawancara yang bertele-tele
- e. Organisasi menghadapi tuntutan dari pengendalian akibat praktik pengelolaan sumber daya manusia yang tidak memenuhi aturan hukuman dan perundangan-undangan.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Menurut Hasibuan (2017:193), “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Menurut Sinambela (2016:335), “Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mengikuti aturan yang ditetapkan”. Menurut Sutrisno (2016:56), “Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada baik tertulis, maupun tidak tertulis agar prestasi kerja dapat tercapai.

2. Sasaran Disiplin Kerja

Adapun sasaran yang dituju oleh disiplin kerja menurut Afandi (2018:5) yaitu :

a. Disiplin Diri

Disiplin diri adalah disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya. Melalui disiplin diri pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi. Peran disiplin diri sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang pegawai selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain.

b. Disiplin kelompok

Disiplin kelompok adalah sebuah sikap patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah 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. Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri pegawai.

3. Dimensi Disiplin kerja

Sinambela (2018:356) memaparkan dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu :

a. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

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

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

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.

4. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129) mengemukakan bahwa jenis-jenis disiplin kerja yaitu :

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

5. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:131) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Pemberian Peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar karyawan yang bersangkutan menyadari

pelanggaran yang dilakukan. Sehingga pelanggar tidak mengulangi kesalahan yang dilakukannya.

b. Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang melanggar disiplin kerja harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan.

c. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua, muda, pria dan wanita tetapi diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga pemberian sanksi tersebut tidak memandang siapa orang tersebut dan sanksi bisa terus di terapkan dimana saja dan kapan saja.

2.1.3 Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan

tingkat keinginan yang tinggal serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi. Menurut Badriah (2015:242), “Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan”. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari kinerja karyawan dalam bekerja.

Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tujuan tinggi. Menurut Murdani (2012:2), “Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik”. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Menurut Hasibuan (2017:94), “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa semangat kerja adalah suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

2. Dimensi Semangat Kerja

Menurut Darmawan (2013:73), dimensi dari semangat kerja adalah sebagai berikut :

a. Kebutuhan Individu

Kebutuhan karyawan sangatlah penting, bagi para pimpinan hendaknya mengetahui tentang kebutuhan-kebutuhan yang biasanya paling penting bagi para bawahan. Pimpinan perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan karyawan tersebut secara proporsional. Adapun kebutuhan-kebutuhan yang dimaksud meliputi sandang, pangan dan tempat tinggal, mengingat pada dasarnya seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Harapan Individu

Seseorang mengharapkan sesuatu yang diinginkan, maka seseorang tersebut akan memanfaatkan sebaik mungkin kemampuannya untuk mendapatkan apa yang diinginkan tersebut. Ada dua sumber yang menuntut manusia untuk melakukan sesuatu, yaitu sumber formal dan informal. Sumber formal berarti tuntutan dari pihak pekerja yang terperinci dalam tugas yang seharusnya dilakukan. Sedangkan sumber informal berate kelompok yang ditemui individu di dalam lingkungan pekerjaan.

c. Perilaku Adil

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, semua karyawan mengharapkan perlakuan adil atau sama dari atasannya. Perlakuan adil adalah membandingkan usaha yang telah dilakukan seseorang dengan imbalan yang didapat, dengan yang diterima orang lain dengan situasi kerja yang sama, membandingkan beban tugas dan kemampuan antara individu satu dengan yang lainnya.

d. Kejelasan Tujuan

Tujuan adalah objek dari suatu Tindakan yang dilakukan agar lebih jelas arah yang dijadikan sebagai sasaran. Dalam menentukan tujuan harus memperhatikan rincian dari tujuan, hambatan, dan intensitas tujuan. Tujuan yang terperinci akan memberikan semangat kerja pada karyawannya. Maka, kejelasan tujuan merupakan tingkat pemahaman seseorang terhadap fungsi dan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Busro (2018:327) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

a. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan

Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika minat seseorang

terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah.

b. Kesempatan untuk mendapat kemajuan

Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau karirnya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

c. Kondisi kerja

Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.

d. Kepemimpinan

Pimpinan yang tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang humanis akan menyebabkan karyawan menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat.

e. Kompensasi

Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan sebaliknya.

4. Faktor-Faktor Untuk Mengukur Semangat Kerja

Menurut Darmawan (2013:80) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah sebagai berikut :

a. Absensi

Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah libur dan pemberhentian kerja.

b. Kerja Sama

Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

d. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan. Dan harus dapat diterapkan di perusahaan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi keadaan seperti suasana yang nyaman saat melakukan pekerjaan akan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang efektif dan efisien. Menurut Sidanti (2015:46), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan personal dalam berhubungan dengan pekerjaannya, atau hubungan erat lingkungan personal dengan karyawan, termasuk didalamnya faktor fisik maupun non fisik”.

Menurut Afandi (2018:65), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”. Menurut Triani (2016:282), “Lingkungan kerja adalah suatu kesatuan yang terdiri dari benda hidup dan benda mati yang mempengaruhi aktivitas pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar seseorang dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66), dimensi dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat *visual priacy* dan *acoustical privacy*. Adapun indikator lingkungan kerja fisik, yaitu pencahayaan, pewarnaan, suara-suara atau kebisingan, sirkulasi udara, dan temperatur.

b. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik yaitu hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan ke organisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, frustasi, perubahan-perubahan dalam segala bentuk, dan perselisihan antara pribadi dan kelompok. Lingkungan kerja non-fisik juga memiliki indikator, yaitu kebutuhan pegawai, norma kerja kelompok, peran dan sikap pegawai, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan atasan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Mangkunegara (2016:67), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Sinambela (2016:190), “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama

periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia perusahaan. Penilaian kinerja tidak hanya sebatas menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan. Menurut Suwanto (2013:197), tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

a. Performance Improvement

Memungkinkan karyawan atau manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

b. Compensation Adjustment

Membantu para karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

c. Placement Decision

Menentukan promosi, transfer dan *demotion*.

d. Training and Development Need

Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka optimal.

e. Carerr Planning and Development

Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karier yang dapat dicapai.

f. Staffing Process Deficiencies

Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.

g. Informational Inaccuracies and Job-Design Errors

Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi *job analysis*, *job design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

h. Equal Employment Opportunity

Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.

i. External Challenges

Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya.

j. Feedback

Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.

3. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2011:66), manfaat penilaian kinerja bagi manajemen adalah :

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisiensi melalui permotivasi karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

4. Unsur-Unsur Yang Dinilai Dalam Kinerja Karyawan

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:235), unsur-unsur yang perlu dilakukan dalam penilaian adalah sebagai berikut :

- a. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

b. Prestasi kerja

Yang dimaksud prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya.

d. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.

e. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

f. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

g. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

h. Kepemimpinan

Yang dimaksud kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

5. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Ma'ruf (2017:152), dimensi dari kinerja perusahaan adalah sebagai berikut :

a. Efektif

Dimensi ini untuk mengukur derajat kesesuaian dalam menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Dimensi efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

b. Efisien

Dimensi ini untuk mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan biaya serendah mungkin. Dimensi

efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.

c. Kualitas

Dimensi ini untuk mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

d. Ketepatan waktu

Dimensi ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

e. Produktivitas

Dimensi ini untuk mengukur efektivitas suatu organisasi.

f. Keselamatan

Dimensi ini untuk mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan data penelitian terdahulu yang sudah penulis rangkum guna mendukung penelitian ini, dapat dilihat berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti /Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Indrawati, 2021, Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.5, No.2, Hal.419-428	Semangat kerja: a. Kegairahan b. Partisipasi maksimal c. Kualitas untuk bertahan Disiplin kerja: a. Tujuan dan kemampuan b. Teladan pimpinan c. Keadilan d. Pengawasan melekat e. Sanksi hukuman f. Ketegasan g. Hubungan kemanusiaan Kompensasi a. Kompensasi langsung b. Kompensasi tidak langsung Kinerja kerja: a. Kuantitas kerja b. Kualitas kerja c. Ketepatan waktu	Metode Kuantitatif Alat Analisa Regresi	a. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 35,4% b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 50,6% c. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 32,6%

No	Nama Peneliti /Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
2	<p>Surya Kelana Basri, 2021, Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Journal Of Management, Vol.4, No.1, Hal:103-120</p>	<p>Semangat kerja:</p> <p>a. Keinginan motivasi</p> <p>b. Kesungguhan</p> <p>c. Kesenangan</p> <p>d. Kepuasan</p> <p>Kepuasan kerja:</p> <p>a. Isi pekerjaan</p> <p>b. Organisasi dan manajemen</p> <p>c. Kesempatan untuk maju</p> <p>d. Gaji</p> <p>e. Rekan kerja</p> <p>f. Kondisi pekerjaan</p> <p>Kinerja:</p> <p>a. Kuantitas</p> <p>b. Kualitas</p> <p>c. Waktu</p> <p>d. Biaya</p>	<p>Metode Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa regresi berganda</p>	<p>a. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 33%</p> <p>b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 12,38%</p>
3	<p>Sri Yunida, 2016, Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Insani Muara Teweh</p>	<p>Disiplin kerja:</p> <p>a. Kualitas disiplin kerja</p> <p>b. Kuantitas pekerjaan</p> <p>c. Kompensasi</p> <p>d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal</p> <p>Semangat kerja:</p> <p>a. Presensi</p> <p>b. Kerjasama</p>	<p>Metode Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa Regresi Linear Berganda</p>	<p>a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 6,582</p> <p>b. Pengaruh semangat kerja terhadap</p>

No	Nama Peneliti /Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen, Vol.3, No.6, Juli 2016, Hal:108-118	c. Tanggung jawab d. Kegairahan kerja Lingkungan kerja: a. Pengaturan penerangan b. Pengontrolan kebisingan c. Pengontrolan sirkulasi udara d. Pengontrolan kebersihan tempat e. Keamanan tempat kerja Kinerja karyawan: a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektifitas e. Kemandirian f. Komitmen organisasi		kinerja pegawai adalah sebesar 2,794 c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 2,306
4	Nunu Nurjaya, 2021, Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Disiplin kerja: a. Frekuensi kehadiran b. Tingkat kewaspadaan karyawan c. Ketaatan pada standar kerja	Metode Kuantitatif Alat Analisa Regresi Linear Berganda	a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 40,7%

No	Nama Peneliti /Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p>Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona</p> <p>Jurnal Ilmiah Nasional, Vol. 3, No. 1, Tahun 2021.</p>	<p>d. Ketaatan pada peraturan kerja e. Etika kerja</p> <p>Lingkungan kerja: a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja psikologis</p> <p>Motivasi kerja: a. Balas jasa b. Kondisi kerja c. Fasilitas kerja d. Prestasi kerja e. Pengakuan dari atasan f. Pekerjaan itu sendiri</p> <p>Kinerja karyawan: a. Kuantitas hasil kerja b. Kualitas hasil kerja c. Efisien d. Disiplin kerja e. Inisiatif</p>		<p>b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 25,2%</p> <p>c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 24,8%</p>
5	<p>Ishak Syahropi, 2016, Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja</p>	<p>Semangat kerja: a. Tingkat absensi b. Kepuasan kerja c. Kerja sama d. Kedisiplinan</p> <p>Kinerja karyawan:</p>	<p>Metode Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa Regresi Linear Berganda</p>	<p>Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 73,8%</p>

No	Nama Peneliti /Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Karyawan PT. Bangkinang Di Pekanbaru Jom Fisip, Vol.3, No.2, Oktober 2016, Hal: 1-12	a. Kedisiplinan b. Tanggung jawab c. Bekerja sama d. Ketelitian e. Kecakapan f. Hasil kerja		
6	Maha Putra, Dkk., 2021, Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT World Innovative Telecommunication Jurnal Jenius, Vol.5, No.1, September 2021, Issn: 2598-9502	Pelatihan: a. Instruktur b. Peserta pelatihan c. Metode d. Materi e. Tujuan Disiplin kerja: a. Frekuensi Kehadiran b. Tingkat kewaspadaan karyawan c. Ketaatan pada standar kerja d. Ketaatan pada peraturan kerja e. Etika kerja Lingkungan kerja: a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non-fisik Kinerja karyawan: a. Kualitas kerja	Metode Kuantitatif Alat Analisa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda dan uji hipotesis	a. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43% b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 35,3% c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 41,4%

No	Nama Peneliti /Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		b. Kuantitas kerja c. Pengetahuan d. Kerjasama		
7	Ahmad Yofandi, 2017, Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru Jurnal Jom Fekon, Vol.4, No.1, Februari 2017, Hal: 1015-1029	Konflik kerja: a. Konflik fungsional b. Konflik Disfungsional Stress kerja: a. Psikologis b. Fisik c. Perilaku Semangat kerja: a. Antusiasme b. Keaktifan c. Inisiatif d. Loyalitas Kinerja karyawan: a. Tujuan b. Standar c. Umpan balik d. Alat atau sarana e. Kompetensi f. Motif g. Peluang	Metode Kuantitatif Alat Analisa Regresi Linear Berganda	a. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 21,4% b. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 44,7% c. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 22,1%
8	Agung Setiawan, 2017, Pengaruh	Disiplin kerja: a. Hadir tepat waktu	Metode Kausal	a. Disiplin kerja tidak berpengaruh

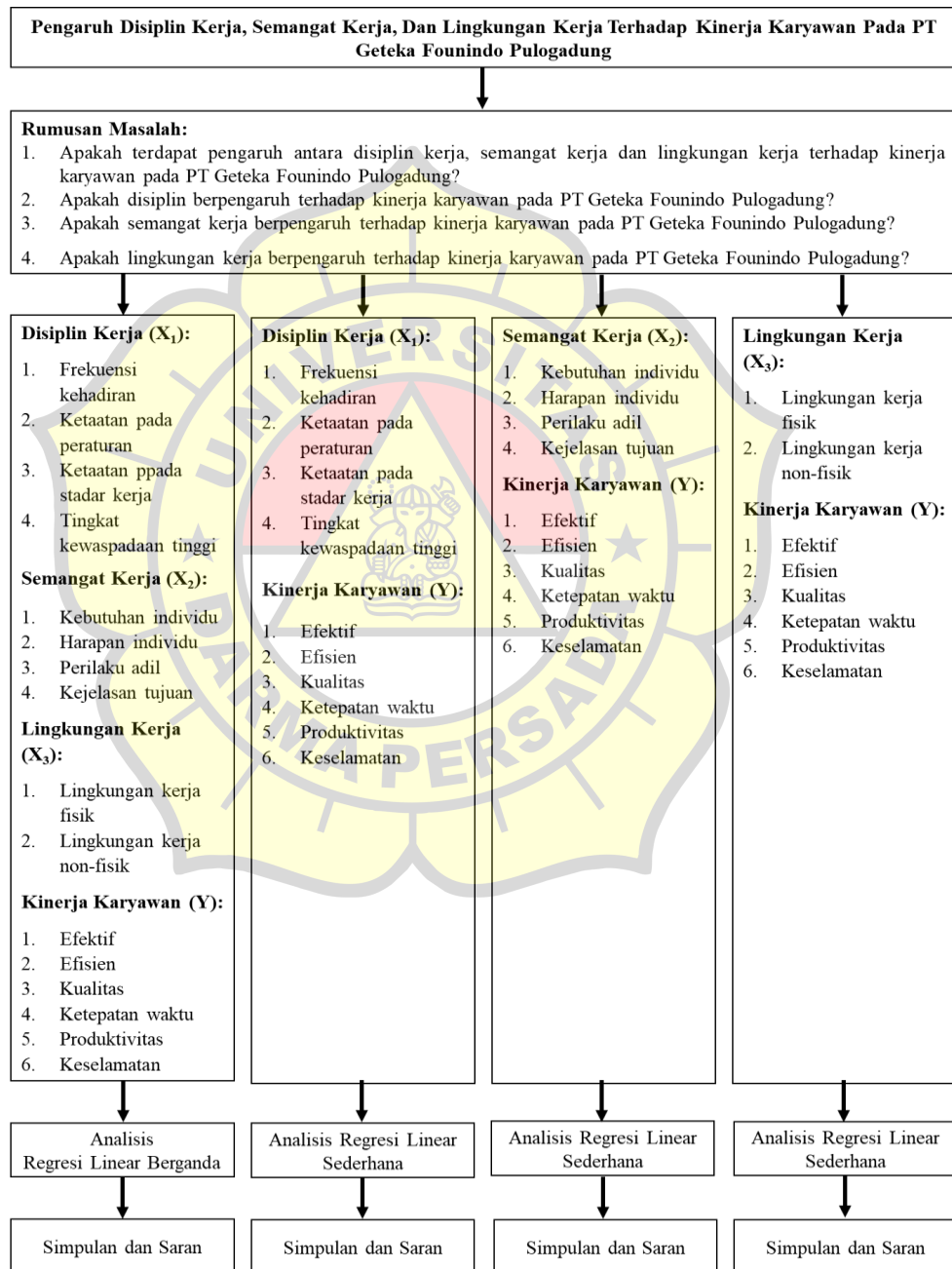
No	Nama Peneliti /Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p>Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1, No.4, Juli 2013, Hal: 141-152</p>	<p>b. Persentase kehadiran</p> <p>c. Mentaati ketentuan jam kerja</p> <p>d. Jam kerja yang efisien dan efektif</p> <p>e. Keterampilan kerja</p> <p>f. Semangat kerja</p> <p>g. Sikap yang baik</p> <p>h. Kreatif dan inovatif</p> <p>Motivasi kerja:</p> <p>a. Motif</p> <p>b. Harapan</p> <p>c. Insentif</p> <p>Kinerja karyawan:</p> <p>a. Kuantitas</p> <p>b. Kualitas</p> <p>c. Ketepatan waktu</p>	<p>Alat Analisa Regresi Linear Berganda</p>	<p>terhadap kinerja karyawan sebesar -10,2%</p> <p>b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 26%</p>
9	<p>Denok Sunarsi, 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari</p>	<p>Lingkungan kerja:</p> <p>a. Lingkungan kerja psikis</p> <p>b. Lingkungan kerja psikologis</p> <p>Kinerja karyawan:</p> <p>a. Kuantitas hasil kerja</p>	<p>Metode deskriptif kuantitatif Explanatory research</p> <p>Alat Analisa Regresi Linear Berganda</p>	<p>Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 62,2%</p>

No	Nama Peneliti /Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Persadadi Jakarta Jurnal Senmea, Vol.5, No.1, Hal: 117-123	b. Kualitas hasil kerja c. Ketepatan waktu d. Efektifitas		
10	Ronal Donra Sihaloho, Dkk., 2019, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan Jurnal Ilmiah Socio Secretum, Vol.9, No.2, Hal: 273-281	Lingkungan kerja: a. Lingkungan kerja non-fisik b. Lingkungan kerja fisik Kinerja karyawan: a. Ketepatan penyelesaian tugas b. Kesesuaian jam kerja c. Tingkat kehadiran	Metode deskriptif kuantitatif Alat Analisa Regresi Linear Sederhana	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 40,5%

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk memberikan gambaran secara ringkas tentang isi penelitian, sehingga peneliti dapat terarah sesuai dengan maksud dan tujuan. Menurut Sugiyono (2019:95) “ Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti”. Dalam Penelitian ini dapat diambil suatu kerangka pemikiran tentang

pengaruh disiplin kerja, semangat kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi PT Geteka Founindo Pulogadung. Dimana dengan adanya gambar kerangka pemikiran tersebut maka akan lebih mudah untuk dipahami dalam penentuan suatu kesimpulan



penelitian.

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:99) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan”. Adapun hipotesis yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel Disiplin Kerja (X_1), Semangat Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)?

H_{01} : Disiplin Kerja (X_1), Semangat Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_{a1} : Disiplin Kerja (X_1), Semangat Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. Apakah variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)?

H_{02} : Disiplin Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_{a2} : Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3. Apakah variabel Semangat Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)?

H_{03} : Semangat Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha₃: Semangat Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan (Y)

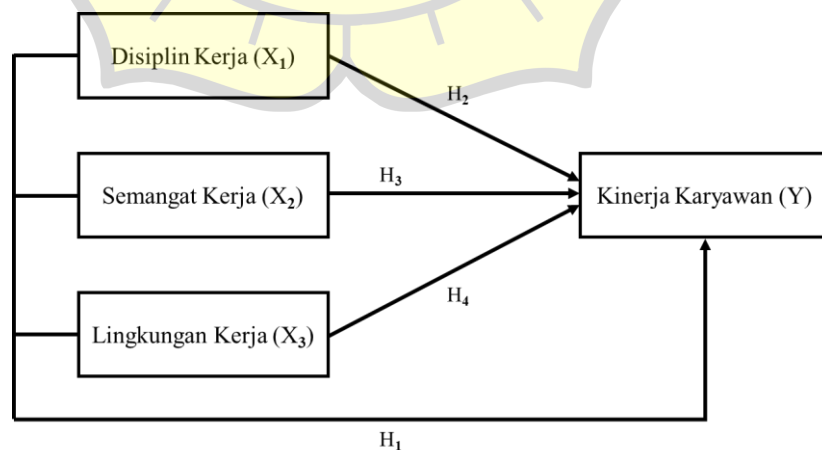
4. Apakah variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)?

Ho₄: Lingkungan Kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan (Y)

Ha₄: Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sugiyono (2019:72) “Paradigma diartikan sebagai pola paket yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis statistik yang dipergunakan dimana dalam penulisan ini menggunakan paradigma ganda dua variabel independen”. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.2

Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), semangat kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dimana disiplin kerja (X1), semangat kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi $Y = a + bx$. Berikutnya disiplin kerja (X1), semangat kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) mempengaruhi kinerja karyawan(Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

