

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakekatnya adalah bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan strategi memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun baik secara struktural maupun fungsional. Oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan serta meningkatkan sumber daya yang dimilikinya.

Menurut Hasibuan (2016:10), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan Poltak (2018:8) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan, bertujuan untuk memasok suatu organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi serta jabatan yang tepat saat organisasi membutuhkannya. Kemudian menurut

Sutrisno (2017:5), Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni yang dapat mengatur hubungan manusia dengan tenaga kerja dalam suatu prosedur yang berkelanjutan, bertujuan untuk memasok suatu organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi serta jabatan yang tepat saat organisasi membutuhkannya sehingga terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai fungsi manajerial merupakan tugas dalam mengelola manusia secara efektif dan efisien. Adapun fungsi operasional Manajemen SDM menurut Elbadiansyah (2019:6) yaitu:

- a. Pengadaan (*recruitment*) adalah langkah – langkah penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- b. Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoristik, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan *training*.

- c. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan korporasi dan kebutuhan karyawan atau SDM agar kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan bisa tercapai.
- d. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau menaikkan kondisi raga, psikis dan kesetiaan karyawan agar mereka tetap bekerja sampai akhir pensiun.
- e. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian gaji atau balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada organisasi ia bekerja.
- f. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan, baik pemutusan disebabkan karena adanya pelanggaran atau karena memasuki masa purna tugas atau pensiun.

3. Peran Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018:7), manajemen merupakan ilmu yang memberikan kita pengetahuan tentang cara – cara penyelesaian masalah dan pencapaian tujuan menggunakan orang lain. Oleh karenanya pada pengetahuan peranan Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga dapat mengetahui pentingnya Sumber Daya Manusia yang merupakan inti manajemen itu sendiri. Peranan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- a. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutment (menempatkan, penarikan, seleksi) dan penempatan karyawan yang berdasarkan prinsip *the right man in the right place and the ring job*.
- b. Menetapkan upah gaji dan cara memberkan kompensasi dan memberikan insentif.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pensiun dan pemberhentian.
- d. Mengatur program pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- e. Mengembangkan komitmen kerja.
- f. Mensosialisasikan, melaksanakan dan mengevaluasipelaksanaan K3.
- g. Menyelesaikan perselisihan antar karyawan atau perselisihan perburuan.
- h. Menyelesaikan keluhan dan relationship karyawan.
- i. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- j. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- k. Memonitori undang – undang perburuhan dan kebijakan balas jasa perusahaan sejenis.
- l. Memonitori perkembangan serikat buruh.

4. 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 sumber daya manusia untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki sumber daya manusia bermitivasi 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.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2017:25), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan

sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Sedangkan menurut Efendi (2018:65), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sedangkan Afandi (2016:51) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, keaduan, 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.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil yang maksimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

a. Lingkungan kerja fisik

1) Penerangan

Sebagai penerangan rumah atau bangunan, kita bisa merasakan kenyamanan baik dalam aktivitas *indoor* maupun *outdoor*.

2) Suhu Udara

Derajat panas dan dingin di dalam maupun di luar ruangan.

3) Suara Bising

Suara yang tidak diinginkan atau suara yang mengganggu pendengaran dapat mengurangi kekuatan pendengaran orang yang terpapar.

4) Penggunaan Warna

Tindakan mengubah warna bangunan atau ruang kerja.

5) Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan rasa aman atau keinginan setiap karyawan dalam bekerja secara material dan moral.

b. Lingkungan kerja non fisik

1) Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

2) Hubungan kerja antara rekan kerja

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerjasama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

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 kepuasan kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan.

c. Kebisingan di Tempat Kerja

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam 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 memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik. Terlalu sempit 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 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

Menurut Silitonga (2020:55) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan lingkungan perantara atau lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

5. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam Sihaloho dkk (2020:277) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan arah 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 nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat kerja sehingga menurunnya performa karyawan.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Rivai (2017:183) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku.

Kemudian Narpati (2017:42) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali. Sedangkan

menurut Zaini (2019:111) disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan organisasi atau pemerintah, etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas dari para ahli, dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang telah ditetapkan organisasi atau pemerintah, etika, norma dan kaidah yang berlaku dan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali.

2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016:10), dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi adalah:

a. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:

- 1) Masuk kerja tepat waktu
- 2) Penggunaan waktu kerja secara efektif
- 3) Tidak pernah mangkir kerja/tidak kerja

b. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan
- 2) Target pekerjaan

3) Membuat laporan kerja harian

3. Faktor – Faktor Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

c. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

d. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisiplinee dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan

e. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karean diawasi.

4. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129) macam-macam disiplin kerja dibagi menjadi 2 bentuk yaitu:

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku ada perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki

pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

5. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2016:126) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- b. Tingginya semangat dan gairah dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
- c. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

6. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:94) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan

- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016:109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut pendapat Hasibuan (2017:143), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk

mencapai suatu kepuasan. Sedangkan menurut Busro (2018:49) menjelaskan bahwa sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Kemudian Wibowo (2016:111) berpendapat bahwa, motivasi adalah dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:101-102) mengemukakan bahwa dimensi motivasi kerja adalah

- a. Kebutuhan fisiologi yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

- d. Kebutuhan akan mengaktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potens i. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:111) indikator motivasi kerjaadaah sebagai berikut:

- a. Kerja keras
- b. Orientasi masa depan
- c. Tingkat cita-cita yang tinggi
- d. Usaha untuk maju
- e. Ketekunan
- f. Rekan kerja yang dipilih
- g. Pemanfaat waktu

4. Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:100), prinsip dalam motivasi kerja terdapat 5 prinsip-prinsip sebagai berikut :

- a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya motivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

- b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang akan diharapkan pemimpin.

5. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sitorus (2020:66) mengemukakan tiga karakteristik yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam situasi kerja yaitu :

a. Karakteristik Individu

Kondisi yang ada pada diri individu yang berhubungan dengan munculnya motivasi yang ada pada diri karyawan dalam situasi kerjanya. Motivasi muncul dalam diri karyawan, baik yang berhubungan dengan ekonomi, tujuan pribadi maupun sikap.

Adanya motivasi akan membuat semangat kerjanya meningkat sehingga prestasi kerjanya akan meningkat.

b. Karakteristik Pekerjaan

Faktor yang terdapat di luar pribadi orang tersebut yang dapat menimbulkan motivasi dalam bekerja. Karakteristik pekerjaan meliputi hal-hal yang dikerjakan seorang karyawan dalam aturan pekerjaannya.

c. Karakteristik Situasi Kerja

Faktor ini adalah apa yang terjadi pada karyawan dalam pekerjaannya. Terdapat dua jenis yaitu lingkungan sosial yang langsung seperti atasan atau rekan kerja, dan tindakan yang diambil oleh organisasi, contohnya imbalan, kompetensi dan iklim organisasi.

6. Jenis Motivasi Kerja

Hasibuan (2017:150), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif adalah manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.

b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi

negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

7. Proses Motivasi Kerja

Hasibuan (2017:151) mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut :

a. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan.

b. Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

c. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

d. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needscomplex* yaitu untuk mempesroleh laba serta perluasan

perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan.

8. Metode Motivasi Kerja

Ada dua metode motivasi menurut Hasibuan (2017:149) yaitu sebagai berikut :

a. Motivasi Langsung

Motivasi yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khususnya seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya

b. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas. Fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik dan mendukung, ruangan kerja yang nyaman, suasana lingkungan pekerjaan yang baik dan kondusif, penempatan karyawan yang tepat dan lainnya.

9. Fungsi Motivasi Kerja

Menurut Sitorus (2020:66) fungsi motivasi ada tiga yaitu:

- a. Mendorong manusia berbuat yaitu motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan
Menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

2.1.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Afandi (2018:83) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kemudian menurut Siswanto (2015:11) kinerja berasal dari kata *job performance* yang

berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kasmir (2017:182) juga berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari beberapa pendapat pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab nya sehingga tujuan yang diinginkan tercapai.

2. Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi Kinerja menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan hukum 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. Fisiensi

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 menentukan 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 (*situasion*) kerja, motivasi merupakan kondisi yang mengerahkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi (tujuan kerja)

4. Kriteria Kinerja Karyawan

Terdapat tiga kriteria menurut Afandi (2018:85) yaitu sebagai berikut:

- a. Kriteria berdasarkan sifat memuaskan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penelitian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya

- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi karyawan yang membutuhkan hubungan personal.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan dengan daya saring internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

5. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:68) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

2.2 Landasan Empiris

Landasan empiris digunakan sebagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Landasan empiris berisi penelitian-penelitian

terdahulu yang pernah dilakukan sebenarnya. Tujuannya 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 beriku

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Nina, Ramadhani, Riduan Siagian/2020/ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aquare Vision Internasional Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia 15(01), 24-32,2020	Motivasi a. Kebutuhan sosial b. Kebutuhan penghargaan c. Kebutuhan aktualisasi Disiplin Kerja a. Kehadiran b. Ketaatan pada standar kerja c. Ketaatan pada peraturan kerja d. Ketidak waspadaan e. Bekerja etis Lingkungan	Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisis : Partial Least Square (PLS)	a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan d. Disiplin kerja

		<p>Kerja</p> <p>a. Lingkungan fisik</p> <p>b. Lingkungan non fisik</p> <p>Kinerja Karyawan</p> <p>a. Kuantitas</p> <p>b. Kualitas</p> <p>c. Kerjasama</p> <p>d. Tanggung jawab</p> <p>e. Inisiatif</p>		<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>e. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja</p>
2.	Erni Widyawati/2021/ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Dinas Kelautan	<p>Disiplin Kerja</p> <p>a. Kehadiran</p> <p>b. Ketaatan pada standar kerja</p> <p>c. Ketaatan pada peraturan kerja</p>	<p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Analisa SEM</p>	<p>a. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja</p> <p>b. Motivasi kerja</p>

	<p>Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur</p> <p>Soetomo Business Review 2(2),2021</p>	<p>d. Ketidak waspadaan</p> <p>e. Bekerja etis</p> <p>Lingkungan Kerja</p> <p>a. Lingkungan fisik</p> <p>b. Lingkungan non fisik</p> <p>Motivasi</p> <p>a. Kebutuhan sosial</p> <p>b. Kebutuhan penghargaan</p> <p>c. Kebutuhan aktualisasi</p> <p>Kinerja Karyawan</p> <p>a. Kuantitas</p> <p>b. Kualitas</p> <p>c. Kerjasama</p> <p>d. Tanggung jawab</p> <p>e. Inisiatif</p>	<p>dibantu tool AMOS 23.0</p>	<p>karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>c. Disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif positif terhadap kinerja karyawam</p> <p>d. Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang dimiliki karyawan</p>

3.	A.A.Gde, Ida Bagus/2015/ Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Distribusi Di Denpasar Bali	<p>Motivasi</p> <p>a. Kebutuhan sosial</p> <p>b. Kebutuhan penghargaan</p> <p>c. Kebutuhan aktualisasi</p> <p>Disiplin Kerja</p> <p>a. Kehadiran</p> <p>b. Ketaatan pada standar kerja</p> <p>c. Ketaatan pada peraturan kerja</p> <p>d. Ketidak waspadaan</p> <p>e. Bekerja etis</p> <p>Lingkungan Kerja</p> <p>a. Lingkungan fisik</p> <p>b. Lingkungan non fisik</p> <p>Kinerja Karyawan</p> <p>a. Kuantitas</p>	<p>Metode</p> <p>Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat</p> <p>Analisis : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Analisis</p> <p>membuktikan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi di Denpasar Bali . Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara dominan pada PT. PLN Distibusi di Denpasar Bali</p>
----	---	---	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> b. Kualitas c. Kerjasama d. Tanggung jawab e. Inisiatif 		
4.	<p>Vincent, Kristina, Chistina eveline, Veronica, Hendry/2021/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi</p> <p>Jurnal Ilmiah MEA, Vol.5 N0.3,2021 P-ISSN : 2541-5255 E-ISSN : 2621-5306</p>	<p>Lingkungan Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik <p>Disiplin Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Disiplin waktu b. Inisiatif dan kreatif c. Tanggung jawab d. Taat pada peraturan e. Sikap dan perilaku f. Teladan kepemimpinan g. Balas jasa h. Pengawasan 	<p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linier Berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan c. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

		<p>Motivasi Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> Kebutuhan fisiologis Kebutuhan rasa aman Kebutuhan sosial Kebutuhan penghargaan Kebutuhan aktualisasi diri <p>Kinerja Karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> Kualitas Kuantitas Tanggung jawab Kerja sama Inisiatif 		
5.	<p>Anggraeny Hustia/2020/ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan</p>	<p>Motivasi Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> Kebutuhan fisiologis Kebutuhan rasa aman Kebutuhan hubungan 	<p>Metode Penelitian : Kualitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi</p>	<p>Adanya pengaruh yang positif dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO</p>

<p>WFO Masa Pandemi</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 10, Issue 1 Desember, 2020, Page 81-91</p> <p>E-ISSN : 2623-2081</p> <p>P-ISSN : 2089-8177</p>	<p>sosial</p> <p>d. Kebutuhan pengakuan</p> <p>e. Kebutuhan aktualisasi</p> <p>Lingkungan Kerja</p> <p>a. Penerangan</p> <p>b. Suhu udara</p> <p>c. Sirkulasi udara</p> <p>d. Ukuran ruang kerja</p> <p>e. Tata letak ruang kerja</p> <p>f. Privasi ruang kerja</p> <p>g. Kebersihan</p> <p>h. Suara bising</p> <p>i. Penggunaan warna</p> <p>j. Peralatan kerja</p> <p>Disiplin Kerja</p> <p>a. Frekuensi kehadiran</p> <p>b. Tingkat kewaspadaan</p>	<p>Linier Berganda</p>	<p>di masa pandemi (kasus pada PT.CS2 Pola Sehat Palembang)</p>
---	--	------------------------	---

		<ul style="list-style-type: none"> c. Ketaatan pada standar kerja d. Kewaspadaan e. Ketaatan pada standar kerja f. Ketaatan pada peraturan kerja g. Etika kerja <p>Kinerja Karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas c. Waktu d. Penekanan pada biaya e. Pengawasan f. Hubungan antar karyawan 		
6.	Rafif Hibatullah, S. Anugrahini Irawati/2021/ Pengaruh Disiplin	<p>Disiplin Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Disiplin waktu b. Inisiatif dan 	<p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p>	<p>a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>

<p>Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening BUMN PT. Sumenep Kabupaten Sumenep</p> <p>Jurnal Kajian Ilmu Manajemen, Vol.1, NO.1 Maret 2021, hlm. 28-36 P-ISSN : 2775-3093</p>	<p>kreatif</p> <p>c. Tanggung jawab</p> <p>d. Taat pada peraturan</p> <p>e. Sikap dan perilaku</p> <p>f. Teladan kepemimpinan</p> <p>g. Balas jasa</p> <p>h. Pengawasan</p> <p>Motivasi</p> <p>a. Kebutuhan sosial</p> <p>b. Kebutuhan penghargaan</p> <p>c. Kebutuhan aktualisasi diri</p> <p>Lingkungan Kerja</p> <p>a. Lingkungan kerja fisik</p> <p>b. Lingkungan kerja non fisik</p>	<p>Alat Analisis : Regresi Linier Berganda</p>	<p>terhadap kinerja karyawan</p> <p>b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>d. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja</p> <p>e. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja</p>
---	---	--	--

		<p>Kinerja Karyawan</p> <p>a. Kualitas</p> <p>b. Kuantitas</p>		
7.	<p>Windi Astuti, Ocky Sundari</p> <p>Rahardjo/2021/ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja)</p> <p>Jurnal EMBA, Vol.9, No.2 Juni 2021, Hal.1185-1196, ISSN 2303-1174</p>	<p>Disiplin Kerja</p> <p>a. Kehadiran karyawan tepat waktu ditempat kerja karyawan</p> <p>b. Intensitas kehadiran karyawan selama bekerja</p> <p>Lingkungan Kerja</p> <p>a. Lingkungan kerja fisik</p> <p>b. Lingkungan kerja non fisik</p> <p>Kinerja Karyawan</p> <p>a. Kualitas kerja yang</p>	<p>Metode Penelitian : Eksplanasi</p> <p>Alat Analisis : Statistic Deskriptif Kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan</p>

		sesuai dengan standar perusahaan b. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		
8.	Miftahul Ainun, Wawan Prahiawan, Daenulhay/2017/ Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Krakatau Bandar Samudera Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol.1 (2), hlm. 149-157 (November 2017) ISSN : 2599-0837	Lingkungan Kerja a. Penerangan b. Suhu udara c. Sirkulasi udara d. Bau e. Kebersihan f. Kebisingan Motivasi Kerja a. Tanggung Jawab b. Kebersihan c. Peluang untuk maju d. Pengakuan atas kinerja e. Tantangan kinerja f. Dukungan	Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisis : Partial Least Square (PLS)	a. Terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja PT. Krakatau Bandar Samudera b. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja PT.Krakatau Bandar Samudera c. Tidak terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja

		atasan		karyawan
		Kinerja		d. Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
		a. Kualitas hasil kerja		e. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Krakatau Bandar Samudera
		b. Ketepatan waktu		
		c. Inisiatif penyelesaian tugas kerja		
		d. Kemampuan		
		e. Kepuasan		
		f. Komunikasi		

Sumber : Diolah Peneliti 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian digunakan sebagai penuntun dan untuk mencerminkan alur pemikiran dalam penelitian sehingga peneliti dapat terarah sesuai dengan maksud dan tujuan yang diharapkan. Judul penelitian ini adalah **“ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Dua Kelinci Pati Jawa Tengah “**. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Metode skala likert digunakan penulis untuk mengukur sikap dan pendapat para responden.

Output yang penulis dapatkan dari uji validitas dan realibitas dijadikan landasan dalam menarik kesimpulan dan saran.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah ditemukan diatas, maka kerangka pemikirannya akan digambarkan pada gambar 2.1 sebagai berikut :





Sumber : Diolah oleh Peneliti 2022

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

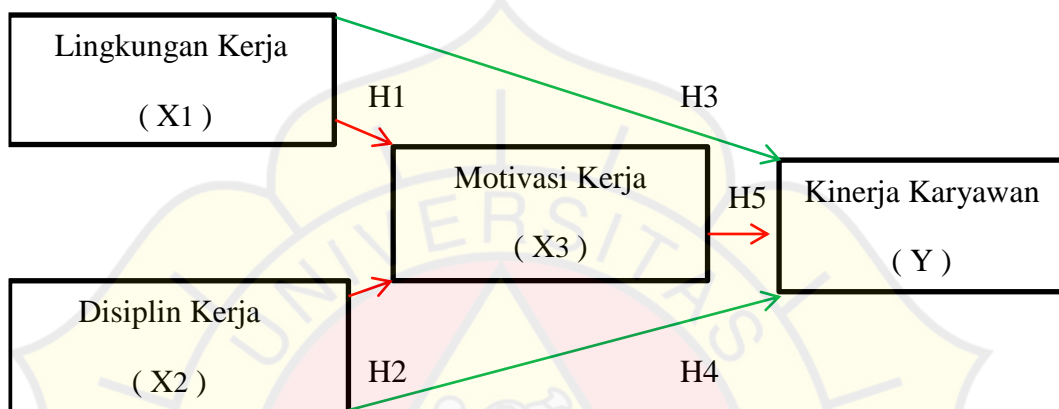
Menurut Sugiono (2018:63), “ Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berikut ini hipotesis yang penulis kemukakan :

1. Diduga lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja (Z).
2. Diduga disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja (Z).
3. Diduga lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Diduga disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
5. Diduga motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
6. Diduga lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z).
7. Diduga disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z).

2.5 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019:42) dalam hal ini dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan 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 statistik yang akan digunakan. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti membuat paradigma penelitian seperti gambar berikut :



Sumber : Sugiyono (2019:42)

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Pada gambar ini menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat 2 variabel independen yaitu lingkungan kerja (X) dan disiplin kerja (X2), kemudian ada 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), motivasi kerja (Z) sebagai variabel *intervening*. Dimana lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara parsial atau individu. Berikutnya lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) sebagai variabel *intervening*.