

## **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) menganggap bahwa karyawan adalah aset utama sebuah organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia berperan penting bagi perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan organisasi.

Menurut Larasati (2018:6) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Badriyah (2017:36) manajemen sumber daya manusia adalah bagian ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Fokus yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan tenaga kerja, baik secara individu maupun antar tenaga kerja.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun menurut Sutrisno (2017:9) fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

### **a. Perencanaan**

Merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

### **b. Pengorganisasian**

Mengatur suatu perusahaan dengan membentuk bagan terkait struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

### **c. Pengarahan dan pengadaan**

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, penempatan, orientasi, dan induksi

untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

d. Pengendalian

Mengendalikan tenaga kerja agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Pemberian balas jasa berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

g. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan perusahaan dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Sutrisno (2017:7) manajemen sumber daya manusia dikelompokkan atas tiga fungsi utama berdasarkan tugasnya, yaitu:

- a. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
- b. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
- c. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan secara terpadu.

Dari penjelasan di atas tersebut disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi utama sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk tercapainya tujuan perusahaan secara terpadu.

### **3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Sutrisno (2017:7) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja

yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban secara legal.

- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

## **2.1.2 Budaya Organisasi**

### **1. Pengertian Budaya Organisasi**

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki sistem atau ciri khas masing-masing yang disebut budaya organisasi. Hal ini tentu berkaitan dengan citra sebuah perusahaan atau organisasi di

lingkungan luar. Pada dasarnya, pengertian budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain.

Menurut Bahri (2018:34) budaya organisasi merupakan serangkaian aturan, norma yang terdiri dari suatu sikap, nilai, perilaku kesepakatan bersama dan cara kerja yang dianut oleh para karyawan dan yang mempengaruhi perilaku serta tindakan para karyawan dalam sebuah organisasi. Sutrisno (2017:20) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Menurut Wardiah (2016:196) budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi.

Dari beberapa pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan budaya organisasi adalah sekumpulan norma-norma dan nilai-nilai yang ada dalam suatu organisasi dan berlaku untuk semua anggota organisasi di mana norma-norma dan nilai-nilai tersebut dijadikan sebagai pedoman bersama.

## 2. Fungsi Budaya Organisasi

Dalam suatu budaya organisasi pastinya memiliki fungsi bagi karyawan serta perusahaan. Tujuan suatu perusahaan menerapkan budaya organisasi agar perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat dan dapat dilaksanakan oleh seluruh karyawan sehingga dapat menjadi sebuah landasan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (2016:46) fungsi budaya organisasi meliputi :

- a. Mempunyai peran yang berbeda-beda, yaitu menciptakan penciptaan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.
- b. Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi.
- c. Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan individu.
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah pendekatan sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan apa yang dilakukan dan dilakukan pekerja.
- e. Budaya melayani sebagai *sense-making* dan kontrol yang membentuk dan membentuk perilaku dan perilaku pekerja.

## 3. Karakteristik Budaya Organisasi

Dalam budaya organisasi menunjukkan suatu karakteristik tertentu. Menurut Wibowo (2016:349), karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut :

a. *Individual initiative*

Tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.

b. *Risk tolerance*

Suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.

c. *Control*

Jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku pekerja.

d. *Management support*

Tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.

e. *Communication pattern*

Suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

#### **4. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Tampubolon (2016:229) indikator budaya organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut :

a. Inovasi dan pengambilan risiko

Inovasi dan pengambilan risiko adalah tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif serta berani mengambil risiko. Perilaku karyawan tersebut dapat dibentuk dengan kesepakatan



bersama sehingga secara tidak langsung membuat rasa tanggung jawab bagi karyawan untuk melakukannya secara konsisten.

b. Perhatian terhadap detail

Perhatian terhadap detail, adalah tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail. Apabila setiap karyawan memberikan perhatian secara detail terhadap semua permasalahan yang ada di dalam pekerjaannya, maka tingkat penyelesaian masalah dapat digambarkan menjadi suatu yang berkualitas tinggi atau dengan kata lain, total kualitas manajemen telah dilakukan.

c. Orientasi terhadap hasil

Orientasi terhadap hasil, adalah tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.

d. Orientasi terhadap tim

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan kekompakan tim kerja (*team work*). Kerja sama tim dimaksudkan adalah setiap karyawan bekerja sama dalam persepsi dan sikap yang sama di dalam melakukan pekerjaannya secara tidak langsung. Karyawan akan selalu berorientasi kepada sesama karyawan agar dapat tercapai target tim atau organisasi.

e. Agresif dalam bekerja

Agresivitas adalah tingkat tuntutan terhadap organisasi agar berperilaku agresif dan bersaing serta tidak bersikap santai. Keagresifan karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

f. Mempertahankan stabilitas kerja

Performa yang baik dari karyawan harus di dukung oleh kesehatan dan stamina yang prima, sehingga dapat mengendalikan semua pekerjaan dengan baik. Dengan tingkat pengendalian yang prima, menggambarkan performa karyawan tetap prima dan stabilitas kerja dapat dipertahankan.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yaitu suatu sikap yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal.

Sutrisno (2018:133) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Fahmi (2016:65) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan

kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Sedangkan Sinambela (2018:335) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran seorang karyawan untuk terus bekerja secara teratur sesuai dengan peraturan serta tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, artinya disiplin merupakan kepatuhan terhadap perintah yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang dalam mematuhi aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan ataupun organisasi dan bagi yang melanggar akan diberikan sanksi.

## **2. Manfaat Disiplin Kerja**

Manfaat disiplin kerja menurut Sutrisno (2016:86) menyatakan bahwa manfaat disiplin adalah sebagai berikut :

- a. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam 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 yang telah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

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

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetap juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

g. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- 1) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan merasa bangga dengan pujian itu.
- 3) Sering mengikutsertakan 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. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen, diantaranya :

a. Kehadiran di tempat kerja

Adanya individu/pegawai pada suatu tempat kerja.

1) Ketepatan waktu

Pegawai bertanggung jawab atas waktu yang dimilikinya.

2) Insetisitas kehadiran

Pegawai menyetujui untuk hadir sesuai dengan waktu yang sudah diatur oleh perusahaan.

b. Ketaatan pada peraturan kerja.

1) Pakaian kerja

Pegawai menyetujui untuk berpakaian yang sesuai dengan aturan perusahaan.

2) Tata tertib dan aturan

Pegawai mengetahui dan menyetujui untuk memenuhi tata tertib dan aturan yang diatur oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

1) Bekerja sesuai dengan prosedur

Pegawai bersedia mengikuti prosedur yang sudah berlaku diperusahaan.

2) Bekerja sesuai standar kerja

Pegawai mampu mengikuti standar kerja yang berlaku.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Sikap berhati-hati

1) Teliti dalam bekerja

Pegawai dituntut untuk teliti dalam mengerjakan pekerjaan.

2) Sistematis dalam bekerja

Bekerja sesuai dengan cara yang diatur.

e. Bekerja etis

1) Bekerja sopan

Keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam bersosialisasi untuk menjamin hubungan baik dan menunjukkan rasa hormat kepada orang lain.

2) Memiliki etika

Pegawai dapat membedakan yang benar atau yang salah.

#### 2.1.4 Lingkungan Kerja

##### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas seseorang di dalam perusahaan maupun organisasi. Lingkungan kerja mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas-tugas. Lingkungan kerja tidak memadai dan kondusif dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Nitisemito (2015:109) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan memiliki pengaruh dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Supardi (2015:15) lingkungan kerja merupakan lingkungan sekitar pekerjaan yang mempengaruhi semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini pemimpin harus mampu menciptakan suasana yang mendukung terlaksananya tanggung jawab individu dalam organisasi.

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di sekitar karyawan yang telah ditata sedemikian rupa dengan tujuan membangkitkan gairah semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

## **2. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018:69) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja. Bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut :

### **a. Pelayanan kerja**

Merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari



organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal, yaitu :

- 1) Pelayanan makan dan minum
- 2) Pelayanan kesehatan
- 3) Pelayanan kecil atau kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

c. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat

menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

### 3. Dimensi dan Indikator 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.

##### 6) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang dibutuhkan mengacu pada kondisi ruangan atau lingkungan yang luas agar karyawan dapat bergerak leluasa selama bekerja.

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 kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

#### **4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Enny (2019:58) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

a. Faktor personal/individu

Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

b. Faktor kepemimpinan

Kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.

c. Faktor tim

Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

d. Faktor sistem

Sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.

e. Faktor kontekstual (situasional)

Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

## **2.1.5 Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode dan kinerja dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus menjai tanggung jawab karyawan. Kinerja bertujuan untuk mencapai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggungjawabnya supaya dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

## **2. 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.

### 3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2019:78) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi, antara lain termasuk :

a. Kuantitas Kerja

Menggambarkan pemenuhan target yang telah ditetapkan sehingga menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuannya.

b. Kualitas Kerja

Kualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam perusahaan tersebut.

c. Pemanfaatan Waktu

Menggambarkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua tingkatan manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi karyawan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Efektivitas

Sejauh mana karyawan mampu bekerja dengan efektif sehingga memberi kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

e. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi karyawan dengan baik.

#### **4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189) sebagai berikut :

a. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan skill yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya kemampuan dan keahlian karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Pengetahuan adalah suatu yang merujuk tentang pekerjaan, dimana seseorang mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil kerja yang baik.

c. Rancangan kerja

Rancangan kerja adalah sesuatu yang menggambarkan arahan untuk karyawan dalam bekerja untuk bisa mencapai tujuan.

d. Kepribadian

Merupakan bentuk kepribadian seseorang atau karakter yang ada didalam diri seseorang.

e. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakit kuat dorongan motivasi yng diberikan maka akan semakin terangsang dan terdorong pula karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya.

f. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu pekerjaan akan tugas yang diberikan.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan sikap atau gaya seorang pemimpin dalam menghadapi atau memberikan perintah kepada bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira yang ditunjukkan seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaanya.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana yang berada disekitar lokasi kerja yang menjadi tempat karyawan melakukan pekerjaannya dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana.

k. Loyalitas



Bentuk kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Biasanya karyawan akan membela dan tetap melaksanakan pekerjaannya dengan sukarela.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan dalam menaati kebijakan atau peraturan yang ada di perusahaan.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Contoh karyawan datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan.

## 2.2 Landasan Empiris

Penelitian terdahulu berisi mengenai penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian terdahulu perlu dipaparkan untuk mengetahui perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian yang telah dilakukan 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 Landasan Empiris

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>Ayun Pratiwi, S. Martono/2017/ Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Plasa Simpang Lima Semarang</p> <p><i>Management Analysis Journal 6 (4) (2017)</i></p>	<p>Budaya Organisasi</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Inovasi dan pengambilan risiko</li> <li>b. Perhatian terhadap detail</li> <li>c. Orientasi terhadap hasil</li> <li>d. Orientasi terhadap tim</li> <li>e. Agresif dalam bekerja</li> <li>f. Mempertahankan stabilitas kerja</li> </ol> <p>Lingkungan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Lingkungan kerja fisik</li> <li>b. Lingkungan kerja non fisik</li> </ol> <p>Disiplin Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Tujuan dan kemampuan</li> <li>c. Teladan pimpinan</li> <li>d. Balas jasa</li> <li>e. Keadilan</li> <li>f. Waskat</li> <li>g. Sanksi dan hukuman</li> </ol>	<p>Metode penelitian: Metode Kuantitatif</p> <p>Alat analisis: Analisis regresi berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Plasa Simpang Lima Semarang. Budaya Organisasi yang baik, lingkungan kerja yang nyaman dan disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
2.	<p>Syamsudin, Ratu Erlina Gentari, Suhartini/2019/ Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ediral Tritunggal Perkasa Kantor Cikande Serang</p> <p>Jurnal Sains Manajemen, Volume 5, Nomor 1, Juni 2019</p>	<p>Budaya Organisasi</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Inovasi dan keberanian mengambil risiko</li> <li>Perhatian terhadap detail</li> <li>Orientasi hasil</li> <li>Orientasi orang</li> </ol> <p>Disiplin Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kehadiran</li> <li>Ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>Ketaatan pada standar kerja</li> <li>Tingkat kewaspadaan tinggi</li> <li>Bekerja etis</li> </ol> <p>Semangat kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Naiknya produktivitas karyawan</li> <li>Tingkat absensi</li> <li><i>Labour turn over</i></li> <li>Berkurangnya kegelisahan</li> </ol> <p>Kinerja Karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kuantitas</li> <li>Kualitas</li> <li>Efektivitas</li> <li>Efisiensi</li> <li>Produktivitas</li> </ol>	<p>Metode penelitian: Metode Kuantitatif</p> <p>Alat analisis: Analisis regresi berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja serta semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa angka Adjusted R square sebesar 0,778 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Ediral Tritunggal Perkasa berhubungan erat dengan ketiga variabel bebas.</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
3.	<p>Fauzi M. Nur SP, Siti Nurmayanti, Sri Tatminingsih/2020/ Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima</p> <p>Jurnal Ilmiah Mandala Education, Vol. 6. No. 2. Oktober 2020</p>	<p>Budaya Organisasi</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Stabilitas struktural</li> <li>Integrasi sebagai segudang pola perilaku</li> <li>Iklim</li> <li>Nilai-nilai</li> </ol> <p>Lingkungan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Lingkungan kerja fisik</li> <li>Lingkungan kerja psikosial</li> <li>Kesejahteraan karyawan</li> </ol> <p>Kompetensi</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Keterampilan</li> <li>Pengetahuan</li> <li>Sikap</li> <li>Perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas</li> </ol> <p>Kinerja Pegawai</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kuantitas Kerja</li> <li>Kualitas kerja</li> <li>Pemanfaatan waktu</li> <li>Efektivitas</li> <li>Kerjasama</li> </ol>	<p>Metode penelitian: Metode Kuantitatif Deskriptif</p> <p>Alat analisis: Analisis statistik regresi linear berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompetensi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.</p>

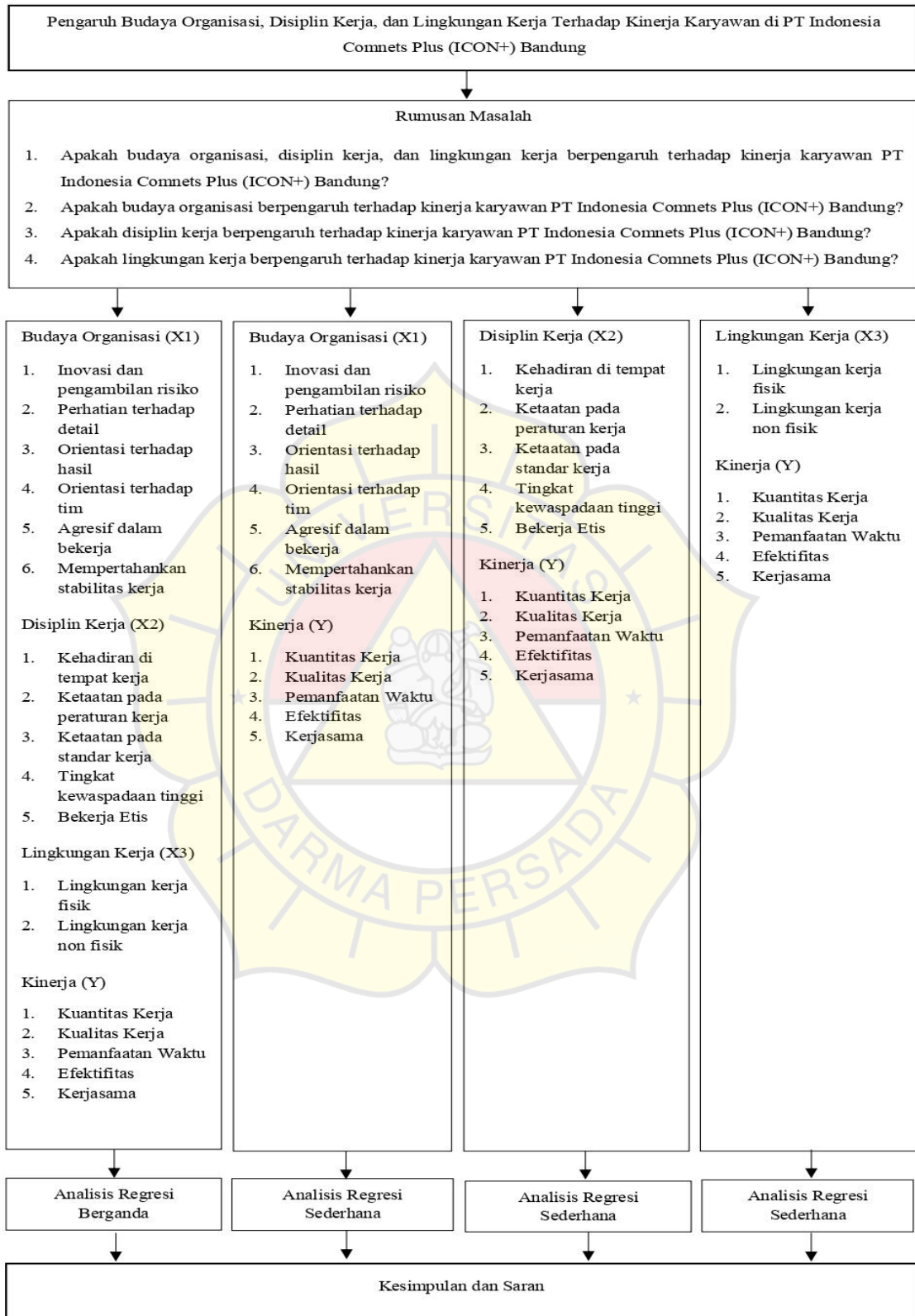
No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
4.	<p>Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid/2018/ Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso</p> <p>Jurnal Penelitian Ipteks, Vol. 3 No.2, Juli 2018</p>	<p>Disiplin Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kehadiran</li> <li>Ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>Ketaatan pada standar kerja</li> <li>Tingkat kewaspadaan tinggi</li> <li>Bekerja etis</li> </ol> <p>Budaya Organisasi</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Inovasi dan pengambilan resiko</li> <li>Perhatian terhadap detail</li> <li>Orientasi hasil</li> <li>Orientasi orang</li> </ol> <p>Lingkungan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Perilaku atasan terhadap bawahan</li> <li>Rasa saling menghormati antar rekan kerja</li> <li>Tata ruang baik</li> <li>Tingkat kebisingan ruang kerja</li> </ol> <p>Kinerja Pegawai</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Mengutamakan kerjasama tim</li> <li>Pelayanan yang efektif dan efisien</li> </ol>	<p>Metode penelitian: Penelitian deskriptif</p> <p>Alat analisis: Regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Semua variabel bebas memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Tingkat keterampilan yang sesuai</li> <li>d. Melaksanakan tugas sesuai kebijakan organisasi</li> </ul>		
5.	<p>Ayun Febriana, Heni Susilowati, Robby Andika Kusmajaya/2022/ Lingkungan Kerja Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 Klaten</p> <p>Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi, Vol 2, No.2, Oktober 2022</p>	<p>Lingkungan Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Perilaku atasan terhadap bawahan</li> <li>b. Rasa saling menghormati antar rekan kerja</li> <li>c. Tata ruang yang baik</li> <li>d. Tingkat kebisingan ruang kerja</li> </ul> <p>Budaya Organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Inovasi dan pengambilan risiko</li> <li>b. perhatian terhadap detail</li> <li>c. orientasi hasil</li> <li>d. orientasi orang</li> </ul> <p>Disiplin Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mematuhi semua peraturan perusahaan</li> <li>b. Penggunaan waktu secara efektif</li> </ul>	<p>Metode penelitian: Penelitian Kuantitatif</p> <p>Alat analisis: Regresi linier berganda</p>	<p>Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja semuanya berdampak pada kinerja karyawan, baik secara terpisah atau bersama-sama pada PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 di Klaten.</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		c. Tanggung jawab dalam pekerjaan d. Tingkat absensi  Kinerja Karyawan a. Kualitas b. Kuantitas c. Sikap		

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2016:93) kerangka berpikir merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan latar belakang penelitian ini maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengukur sikap dan pendapat para responden, penulis menggunakan metode skala likert, Output yang penulis dapatkan dari uji-uji keabsahan data dijadikan landasan dalam menarik kesimpulan dan saran. Berikut kerangka pemikirannya sebagai berikut :



Sumber : Diolah Penulis 2022

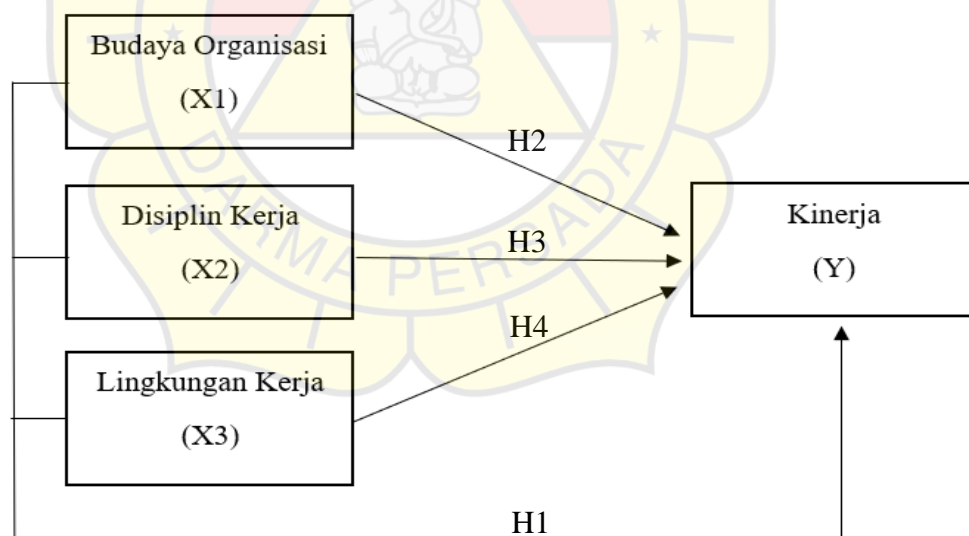
**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan.

Paradigma penelitian menurut Sugiyono (2016:42) dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel 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 statistik yang akan digunakan. Berikut adalah Gambar 2.2 Paradigma Penelitian yang terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen.



**Gambar 2.2 Paradigma Penelitian**

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

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Connets Plus (ICON+) Bandung?

Ho<sub>1</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Bandung?

Ho<sub>2</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Bandung?

Ho<sub>3</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Bandung?

Ho<sub>4</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).