

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KARANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dahlan (2017:23) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Mukmin berpendapat (2019:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perwujudan ilmu dan seni berkenaan dengan serangkaian kegiatan dalam mengelola manusia pada suatu organisasi, lembaga maupun perusahaan agar tujuan dapat petcapai secara efektif dan efisien. Serangkaian kegiatan yang dimaksud meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring, seleksi, perekrutan, pelatihan dan pengembangan, manajemen komunikasi sampai pada manajemen risiko.

Sedangkan menurut Bintoro (2017:15) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki

individu secara efektif dan efisien serta digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Maka dari itu Manajemen Sumber Daya Manusia ialah komponen penting dalam kehidupan yang akan menunjang kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individual. Kemudian dari sejumlah definisi dari MSDM di atas, dapat mendayagunakan sumber daya manusia yang diterapkan dalam fungsi-fungsi dari MSDM yang berupa perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pembangunan sumber daya manusia, pengembangan karir dan hubungan industrial lainnya.

2. Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sutrisno (2018: 6) adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberikan petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatu kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, dan berakhirnya kontak kerja, pensiun atau sebab lainnya.

3. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia menurut Larasati (2018:7) meliputi :

- a. Melakukan analisis jabatan (mendapatkan jumlah, kualitas dan penempatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan

berdasarkan job description, job specification, job requirement dan job evaluation.

- b. Merancang kebutuhan tenaga kerja dan recruitment (menempatkan, penarikan. Seleksi dan penempatan karyawan yang berdasarkan prinsip *the right men in the right place and the ring job*.
- c. Menetapkan upah gaji dan cara memberi kompensasi dan insentif
- d. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pensiun dan pemberhentian
- e. Mengatur program pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi karyawan
- f. Mengembangkan komitmen kerja
- g. Mensosialisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi pelaksanaan K3
- h. Menyelesaikan perselisihan antara karyawan atau perselisihan perburuan
- i. Menyelesaikan keluhan dan hubungan karyawan
- j. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang
- k. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya

- l. Memonitoring undang-undang perburuhan dan kebijakan balas jasa perusahaan sejenis
- m. Memonitoring perkembangan serikat buruh

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Sutrisno (2019:7), tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.

- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer 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 sumber daya manusia.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Faida (2019: 108) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan dengan memperhatikan lingkungan kerja baik maka akan menciptakan kondisi kerja yang memotivasi untuk berkerja. Pendapat Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dikerjakan misalnya dengan adanya penerangan yang cukup, ruang kerja yang luas dan misalnya dengan adanya penerangan yang cukup, ruang kerja yang luas dan sebagainya.

Adapun pendapat Enny (2019:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik maka menciptakan kondisi kerja yang memotivasi untuk bekerja.

2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:58) Lingkungan kerja diukur melalui :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berberntuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik terbagi dalam dua teori yaitu :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas perusahaan dan tersedianya sarana transpotasi.
- 2) Lingkungan prantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi

manusia seperti temperatur, siklus udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap kebisingan dan sebagainya.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan bawahannya.

1) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja adalah semua karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaan.

2) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan ini menjelaskan bagaimana atasan membangun suatu hubungan timbal balik secara terus menerus dengan masing-masing karyawan.

3. Fakto-Faktor Lingkungan Kerja

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

a. Faktor personal atau individu

Meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

b. Faktor kepemimpinan

Meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan manajemen.

c. Faktor tim

Meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan kerataan anggota tim.

d. Faktor sistem

Meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur dalam organisasi.

e. Faktor kontekstual (situasional)

Meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Pendapat Sutrisno (2018:133) mengenai 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. Adapun menurut Hamali (2016:214) Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa, disiplin kerja adalah kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia

menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Fahmi (2017:65)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seseorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mengikuti peraturan, atau sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai ditentukan oleh institusi serta bersedia menerima hukuman jika melanggar aturan.

2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194) yang 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) Intesitas kehadiran

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

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Kepatuhan pada peraturan.

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.

3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:219) faktor - faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa dapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerihpayahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik baiknya. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka akan berfikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan diluar. Sehingga menyebabkan karyawan tersebut sering mangkir dan sering minta izin keluar.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk data dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan karena atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilakukan atasan langsung ini sering disebut (waskat). Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian pada karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga memiliki jarak dekat dengan artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

g. Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain :

- 1) Saling menghormati jika bertemu dilingkungan kerja
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering ikut sertakan karyawan dalam pertemuan pertemuan, apa lagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan.
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

4. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2019:399) mengemukakan tujuan utama tidakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

a. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

b. Tujuan khusus disiplin kerja

- 1) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta maupun memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

5. Jenis-Jenis Disiplin kerja

Menurut Afandi (2018:18-19) jenis-jenis disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi yang ditunjukkan untuk mendorong karyawan agar disiplin dari, mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korelatif adalah disiplin untuk menangan pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Menurut Agustini (2019:95) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korelatif yaitu :

- 1) Peringatan lisan (*oral warning*)
- 2) Peringatan tulisan (*written warning*)
- 3) Disiplin pemberhentian sementara (*disipline layoff*)
- 4) Pemecatan (*discharge*)

c. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan semangat yang timbul dalam diri seorang dalam melakukan sesuatu salah satunya yaitu bekerja. Seorang yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya keinginan untuk berprestasi baik.

Menurut Hamali (2016:131) mendefinisikan motivasi merupakan sebagian keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Riniwati (2016:193) motivasi bertujuan untuk meningkatkan gairah dalam bekerja sehingga kinerja tercapai.

Sutrisno mengemukakan bahwa (2011: 109) Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Kita dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan seseorang dalam melakukan aktivitas untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Busro (2018:65) motivasi dapat diukur melalui yaitu :

- a. Kebutuhan untuk berprestasi

Kebutuhan untuk berprestasi yaitu mencakup berprestasi baik, upaya untuk tidak ketinggalan pegawai lainnya dan upaya untuk mendapatkan pengakuan hasil kerja.

b. Kebutuhan untuk berafiliasi

Kebutuhan untuk berafiliasi yaitu mencakup semangat bekerja, semangat mematuhi segala aturan yang ada dan menghormati pimpinan.

c. Kebutuhan kekuasaan

Kebutuhan kekuasaan yaitu mencakup berusaha agar dihargai, upaya untuk tidak diremehkan

3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Sunyoto (2013:13-17) faktor-faktor motivasi yaitu:

a. Promosi

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

b. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi

seorang karyawan untuk diusulkan atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis dibagian hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

d. Penghargaan

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

e. Tanggungjawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan tibal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan

pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik dan penuh dengan tanggungjawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

f. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan perusahaan pada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan.

4. Teori Motivasi

Teori menurut Busro (2018:56) terdapat enam teori yaitu :

a. Teori hirarki

Teori hirarki dikemukakan oleh Abraham teori hirarki dikemukakan oleh Abraham Maslow, teori ini mendefinisikan bahwa kebutuhan merupakan kesenjangan yang ada dalam diri dengan kenyataan. Sehingga membuat seorang terdorong untuk melakukan sesuatu dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Dalam teori hirarki ini kebutuhan di bagi menjadi lima yaitu :

- 1) kebutuhan fisik yaitu kebutuhan utama individu dalam mempertahankan hidupnya yang meliputi kebutuhan akan makan dan minum, pakaian serta tempat tinggal.

- 2) Kebutuhan keselamatan dan rasa aman, yaitu kebutuhan yang bersifat motivator, apabila kebutuhan fisiologis telah terpenuhi secara maksimal. Kebutuhan ini meliputi perlindungan dari ancaman, pertentangan dan lainnya.
- 3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan setelah kedua sebelumnya meliputi persahabatan, pergaulan dan interaksi dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan akan ego, yaitu kebutuhan akan status, penghargaan, dihormati dan dihargai orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang paling tinggi dalam hirarki kebutuhan yang meliputi memanfaatkan kemampuan, keterampilan dan potensi yang dimiliki secara maksimal.

b. Teori berprestasi

Teori berprestasi menjelaskan bahwa kinerja seorang ditentukan dari mental yang ada pada dirinya. Mental merupakan kondisi jiwa yang mendorong seorang agar mampu mencapai prestasinya. Pada teori ini ada tiga kebutuhan/keinginan manusia yang paling menonjol yaitu:

- 1) kebutuhan akan berprestasi, yaitu dorongan untuk mengungguli diri untuk sukses/mencapai tujuan.

- 2) Kebutuhan akan menguasai sesuatu, yaitu keinginan untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain agar dirinya dihargai dan tidak dipandang rendah.
- 3) Kebutuhan memperluas pergaulan, yaitu dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain dan memiliki semangat untuk bekerja sama dengan tim.

c. Teori Erg Clapton Alderfer

Teori Erg dari Clapton Alderfer adalah teori pengembangan lebih lanjut dari teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow. Dalam teori Erg menjelaskan bahwa jika kebutuhan ditingkat yang lebih tinggi buruk maka seseorang mungkin kembali untuk meningkatkan kepuasan dari rendahnya kebutuhan. Ada tiga aspek yang dikemukakan dalam teori hirarki kebutuhan yaitu :

- 1) Ekstensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, imbalan dan kondisi kerja.
- 2) Hubungan, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dari interpersonal yang berarti.
- 3) Pertumbuhan, yaitu kebutuhan yang terpenuhi jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

d. Teori harapan

Teori harapan merupakan teori yang paling populer. Vroom menjelaskan bahwa karyawan lebih mungkin termotivasi ketika mereka mempresepsikan usaha mereka akan menghasilkan

kinerja yang berhasil dan pada akhirnya menghasilkan penghargaan sesuai dengan yang diinginkan. Terdapat tiga aspek dalam teori motivasi harapan vroom yaitu :

- 1) harapan, yaitu kesempatan yang diberikan yang terjadi karena adanya perilaku yang baik.
- 2) Nilai, yaitu akibat perilaku tertentu menghasilkan nilai atau matabat.
- 3) Pertautan, yaitu persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat ke dua.

e. Teori keadilan

Teori keadilan menjelaskan bahwa manusia mempunyai ego dan karena egonya manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Teori ini didasarkan pada asumsi individu yang termotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan sama di tempat kerja. Terdapat empat istilah dalam teori keadilan yaitu :

- 1) orang, yaitu kepada siapa keadilan dan ketidakadilan dipersepsikan
- 2) Perbandingan dengan orang lain, yaitu setiap kelompok atau orang membandingkan rasi input dan out dirinya dengan orang lain.
- 3) Input, yaitu seorang akan melihat hasil input orang lain untuk dijadikan referensi. Hasil yang diterima yaitu seorang akan

melihat hasil dari pekerjaannya berdasarkan pengakuan, tunjangan, gaji dan lain-lain.

2.1.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian, kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Menurut Afandi (2018: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan 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 etika.

Menurut Abdullah (2016:4) menulis bahwa kinerja merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi pemerintah atau perusahaan bisnis untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula menurut Fahmi (2017:176) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu.

Berdasarkan pendapat diatas maka penulis dapat menyimpulkan kinerja adalah perilaku seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan yang bersifat oriented dan non profit oriented selama satu periode tertentu.

2. Dimensi dan Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Edison (2018:195) yaitu :

a. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas merupakan bagian penting, karena kualitas dihasilkan menjadi tolak ukur dalam melaksanakan pekerjaan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

c. Waktu penyelesaian

Pelaksanaan yang tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dapat menjadikan penilaian bagi atasan. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

d. Taat asas

Tidak saja harus target, kualitas dan tepat waktu tetapi dapat melakukan dengan benar, terintegritas dan dapat bertanggung jawab.

3. Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

Karyawan maupun organisasi tidak menjamin bahwa kinerja karyawan berada pada kondisi yang diinginkan. Adanya kendala yang mempengaruhi baik kinerja organisasi maupun individu. Menurut Kasmir (2016:189) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja, sebagai berikut :

a. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya kemampuan dan keahlian karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan yang telah ditetapkan. Semakin banyak keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, semakin anda akan dapat bekerja dengan baik dan tepat sasaran.

b. Pengetahuan

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

c. Rancangan kerja

Rancangan kerja yang membeantu pegawai mencapai tujuan mereka. Dengan kata lain, jika pekerjaan anda dirancang dengan baik, akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.

d. Kepribadian

Artinya keperibadian seorang atau kepribadian yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki karakter dan kepribadian yang berbeda-beda.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seorang untuk bekerja. Jika seorang pegawai memiliki dorongan internal atau external yang kuat (seperti dari pihak perusahaan) pegawai tersebut termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Ini adalah tindakan pemimpin dalam hal mengatur, mengelola dan menginstruksikan bawahan untuk melaksanakan beberapa kewajiban dan tanggungjawab yang diberikan kepada mereka.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan dan mengarahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Yaitu kebiasaan-kebiasaan atau norma –norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Perasaan senang, gembira atau cinta seseorang sebelum atau sesudah menyelesaikan pekerjaan. Jika pegawai senang, bersemangat atau ingin bekerja maka hasil pekerjaan akan baik.

j. Lingkungan kerja

Suasana dan kondisi disekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruang, denah, peralatan dan infrastruktur dan hubungan kerja dengan rekan kerja.

k. Loyalitas

Tetap bekerja dan melindungi perusahaan tempat mereka bekerja adalah loyalitas pegawai.

l. Komitmen

Komitmen yaitu ketaatan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin kerja

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

4. Tujuan Kinerja

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

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai
- b. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- c. Meningkatkan motivasi kerja
- d. Sebagai pembeda antara karyawan satu dengan yang lainnya
- e. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka

- f. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir
- g. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya
- h. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja

2.2 Landasan Empiris

Landasan empiris digunakan sebagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperoleh sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan. Adapun penelitian terdahulu yang dirujuk dijelaskan melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel penelitian dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Emron edison, citra asianti wulandari/2019/Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di Cikole Jayagiri Resort. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Parawisata Bandung, VOL.5 NO.1	Motivasi : <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis. 2. Kebutuhan rasa aman. 3. Kebutuhan untuk merasa memiliki. 4. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri. 5. Kebutuhan akan harga diri. Disiplin kerja : <ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran karyawan. 2. Ketepatan jam kerja. 3. Mengenakan pakaian kerja. 	Metode : Kuantitatif Alat analisis : Regresi linier berganda	Berdasarkan analisis bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja baik secara persial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel penelitian dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan. Kinerja karyawan : 1. Target 2. Kualitas 3. Waktu penyelesaian 4. Taat asas		
2.	Tatan sutanjar, Oyon Saryono/2019/Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT PLN E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.3 No.2, 2019 2315-2317/ISSN: 2302-8912	Motivasi : 1. Lingkungan organisasi 2. Perilaku manusia 3. Peran kepemimpinan Kepemimpinan: 1. Kemampuan pemimpin 2. Tujuan organisasi 3. Motivasi Disiplin: 1. SDM 2. Tanggung Jawab 3. Ketegasan 4. Pemimpin 5. Komunikasi	Metode penelitian: Kuantitatif Alat analisis: Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai PT PLN terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat
3.	Abdul hanafi, Zulkifli/2018/pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT ATB E-jurnal manajemen Vo.7, No.2: 406-422 juli 2018/ISSN: 2085-9996	Lingkungan kerja : 1. lingkungan kerja fisik 2. lingkungan kerja non fisik Disiplin kerja : 1. kehadiran 2. ketepatan waktu kerja 3. tata tertib Motivasi : 1. kebutuhan fisik 2. kebutuhan akan prestasi Kinerja : 1. kuantitas 2. kualiatas 3. tanggungjawab	Metode penelitian : Kuantitatif Alat analisis : Regresi linier berganda	Variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial efek kinerja diterima.

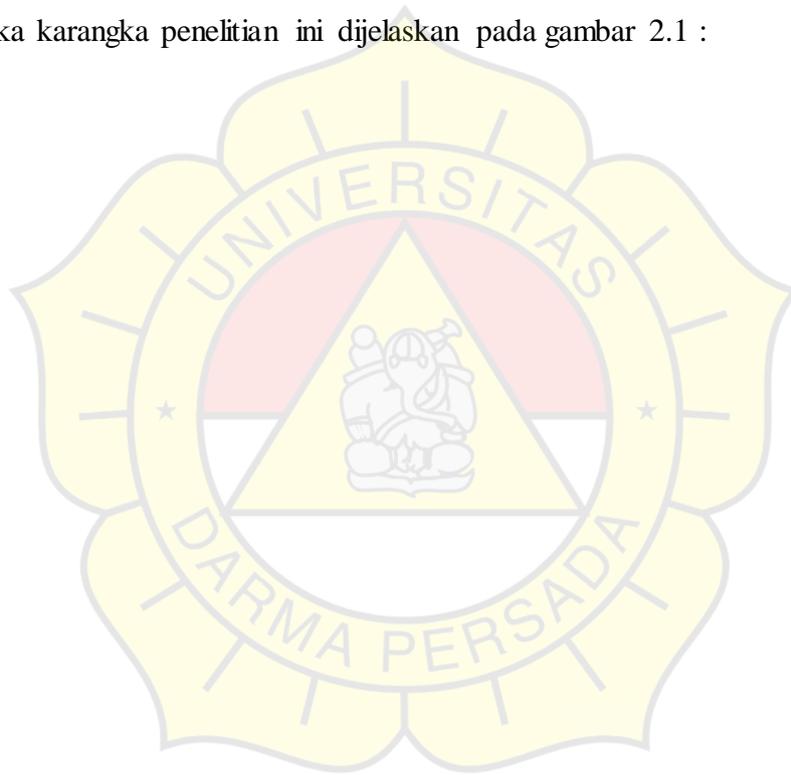
No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel penelitian dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
4.	<p>Risky Nur Adha, /2019/Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.</p> <p>Jurnal penelitian Ipteks P-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570 Vol.4 No.1 Tahun 2019</p>	<p>Motivasi kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kebutuhan fisik 2. kebutuhan rasa aman 3. kebutuhan sosial 4. kebutuhan akan penghargaan 5. kebutuhan dorongan mencapai tujuan <p>Lingkungan kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. penerangan 2. keamanan kerja 3. kondisi kerja 4. hubungan antara karyawan dan pemimpin 5. Penggunaan warna <p>Budaya Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menjelaskan pekerjaan sesuai tugas 2. Jujur dalam bekerja 3. Komitmen kerja 4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan 5. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kuantitas 	<p>Metode penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat analisis : Regresi linier berganda</p>	<p>Lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	<p>Yasiro/2019/engaruh kemampuan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kawasan Industri Gresik.</p> <p>Junal Ekonomi &Bisnis, Vol.20 No.1, september 2019/ISSN: 1412-6826 e-ISSN:2623-2030</p>	<p>kemampuan kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pengetahuan. 2. Pelatihan. 3. Pengalaman. <p>Motivasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis. 2. Kebutuhan rasa aman. 3. Kebutuhan untuk disukai. 4. Kebutuhan harga diri. 	<p>Metode penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat analisis : Regresi linier berganda</p>	<p>Kemampuan kerja, Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kawasan</p>

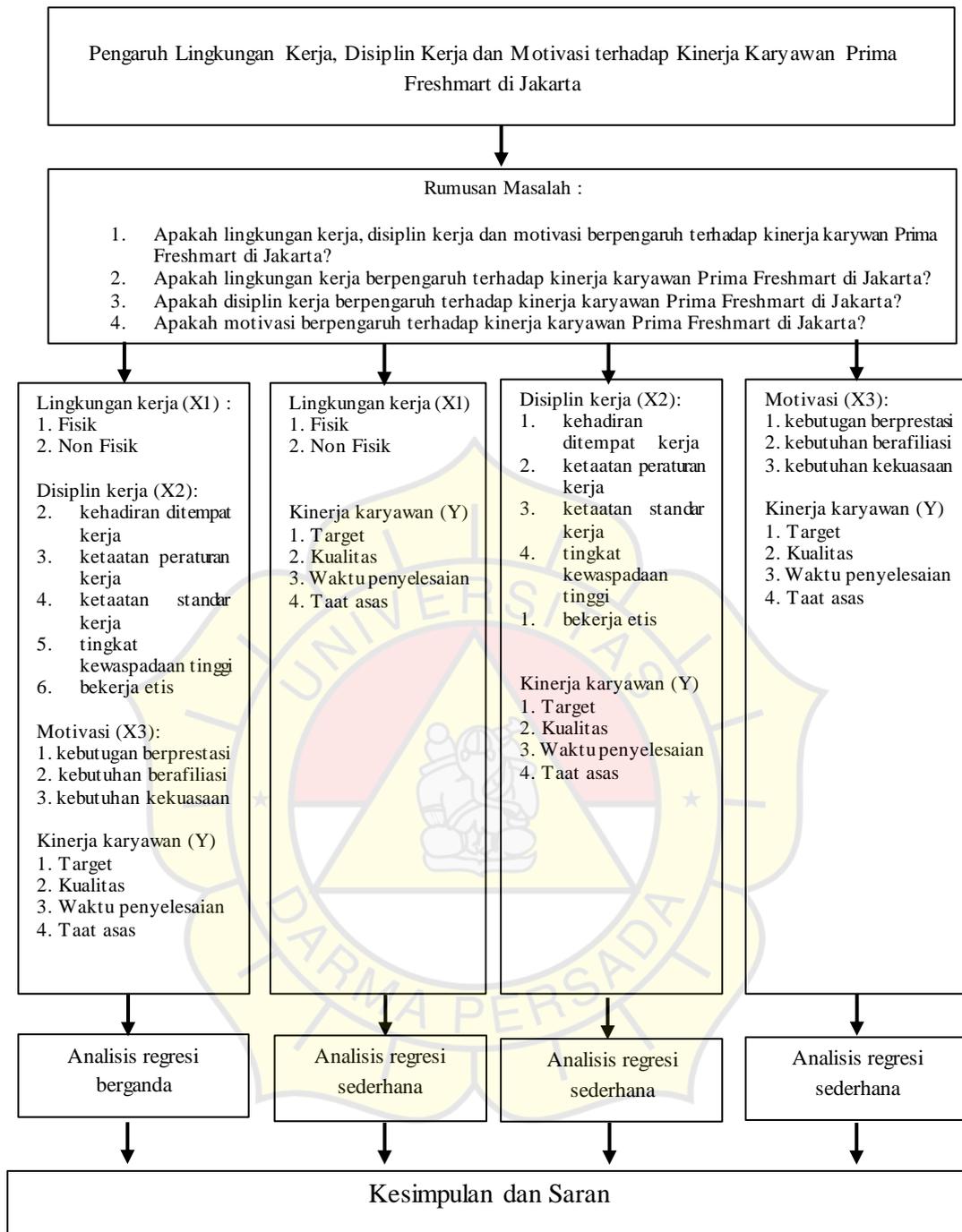
No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel penelitian dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		5. Kebutuhan pengembangan diri. Lingkungan kerja 1. Lingkungan kerja fisik. 2. Lingkungan kerja non fisik. kinerja : 1. Target 2. Kualitas 3. Waktu penyelesaian 4. Taat asas		Industri Gresik.
6.	Wahyudi/2019/pengaruh disiplin ,motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Jurnal Ekonomi &Bisnis, Vol.2 No.3, september 2019/ISSN: 2615-3009 e-ISSN:2621-3389	Disiplin kerja : 1. Pengendalian kerja 2. Nilai nilai kerja 3. Penghargaan Motivasi : 1. Semangat 2. Motivasi eksternal 3. Motivasi internal Lingkungan kerja 1. Lingkungan kerja fisik. 2. Lingkungan non fisik Kinerja : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas	Metode penelitian: Kuantitatif Alat analisis : Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja adalah signifikan. Temuan ini menjelaskan bahwa kinerja tidak akan tercapai jika salah satunya

Sumber: Data diolah peneliti 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan dari landasan teori ini, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran untuk memudahkan penulis dalam memahami inti dari apa yang akan disimpulkan. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Prima Freshmart di Jakarta”. Berdasarkan penjelasan diatas maka kerangka penelitian ini dijelaskan pada gambar 2.1 :





Sumber : Data diolah peneliti tahun 2022

Gambar 2.1 Karangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Menurut Sugiono (2018:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan sebelumnya, maka adapun hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini :

1. Pengaruh lingkungan kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) Prima Freshmart di Jakarta?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) disiplin kerja (X_2), Motivasi (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Prima Freshmart di Jakarta?

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

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

3. Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Prima Freshmart di Jakarta?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

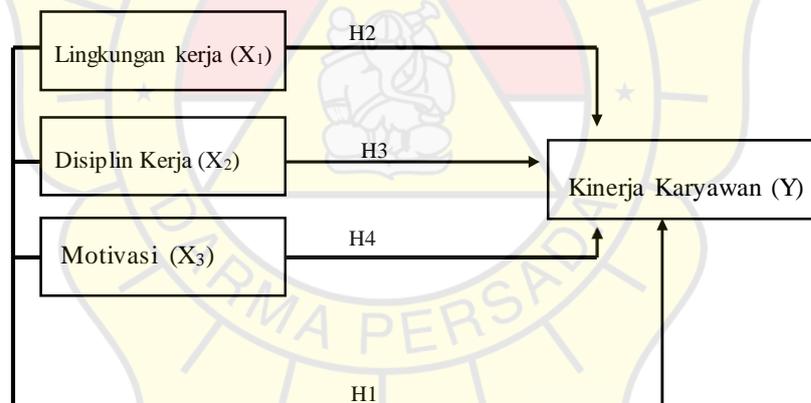
4. Pengaruh Motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) Prima Freshmart di Jakarta?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara Motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

2.5 Paradigma Penelitian

Berikut ini gambar 2.2 untuk paradigma penelitian yang digunakan oleh penulis sebagai berikut :



Sumber : Diolah peneliti tahun 2022

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) satu variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y) secara silmutan dan parsial.