

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 merupakan sumber daya manusia yang berfungsi dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, serta pengembangan karier karyawan dan melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah perusahaan atau organisasi. Manajer memiliki peran penting dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) secara jangka pendek atau jangka panjang.

Menurut Hasibuan (2019:2) manajemen sebagai ilmu dan seni, manajemen bergantung pada keterampilan khusus untuk memberikan kinerja kepemimpinan yang terikat kode etik, dan bekerja secara, seorang ahli yang mampu. Sedangkan menurut

Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018:10-11) berpendapat bahwa tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Adapun tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manajemen SDM pada dasarnya adalah:

- a. Peningkatan efisiensi
- b. Peningkatan efektivitas
- c. Peningkatan produktivitas
- d. Rendahnya tingkat pemindahan pegawai
- e. Rendahnya tingkat absensi
- f. Tingginya kepuasan pelayanan
- g. Rendahnya komplain dari pelanggan
- h. Meningkatnya bisnis perusahaan

Tujuan dan fungsi penerapan manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan manusia membutuhkan peran serta karyawan dan tim kerja dalam organisasi. Dukungan mereka harus sesuai dengan tujuan organisasi yang ada, tujuan ini akan dapat berjalan dengan

diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Di samping itu, dukungan dan peran serta tersebut juga dapat menjaga nama baik perusahaan, peningkatan efektivitas organisasi dan jalannya usaha pada tingkat fungsional serta tingkat individu karyawan.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020:6) bahwa ada dua fungsi MSDM yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan (*Planning*)

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi adalah alat mencapai tujuan. Setelah rangkaian tindakan disusun, maka akan ditetapkan organisasi dan pegawainya untuk melaksanakannya.

3) Pengawasan (*Actuating*)

Untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila tidak sesuai dengan rencana maka akan diambil tindakan atau penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

4) Pengendalian (*Controlling*)

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

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan SDM kegiatan memperoleh SDM tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan SDM ini menjadi tanggung jawab divisi SDM.

2) Pengembangan SDM

Pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

3) Pemberian Kompensasi/Balas Jasa

Balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung atau tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai/kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

4) Pengintegrasikan Pegawai

Memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami perasaan dan

sikap pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah SDM, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, dan lain-lain.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Ricardianto (2018:19) menyatakan bahwa terdapat dua kegunaan pengembangan sumber daya manusia, yaitu:

a. Kegunaan Pengembangan SDM bagi organisasi

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan
- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat
- 4) Meningkatnya semangat kerja dan komitmen organisasi
- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen (manajemen partisipatif)
- 6) Memperlancar atau mengefektifkan jalannya komunikasi operasional
- 7) Penyelesaian konflik secara fungsional

b. Kegunaan Pengembangan SDM bagi pegawai

- 1) Keputusan lebih baik
- 2) Kemampuan menyelesaikan masalah
- 3) Internalisasi dan operasional faktor motivasional

- 4) Dorongan meningkatkan kemampuan kerja
- 5) Memperbesar rasa percaya diri
- 6) Tersedianya informasi tentang program pengembangan kemampuan
- 7) Meningkatkan kepuasan kerja
- 8) Meningkatkan pengakuan atas kemampuan individu
- 9) Memperbesar tekad untuk mandiri

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Di dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu misi atau tujuan perusahaan antara lain pegawai, disiplin kerja pegawai, peralatan kerja pegawai dan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu kantor tempat bekerja sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu kantor tersebut, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses bekerja tersebut. Secara umum lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Achmad (2018:99) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam instansi

yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Adapun menurut Effendy & Fitria (2019:50) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan yang sama, ataupun jabatan yang lebih rendah.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada diantara karyawan serta dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya.

2. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan kerja yang sangat erat. Maka dari itu untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa faktor lingkungan kerja yang perlu diperhatikan. Menurut Afandi (2018:52) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis :

- a. Faktor Lingkungan fisik.

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

1) Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

2) Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

3) Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud dengan privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan

kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor Lingkungan Psikis.

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1) Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

2) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

3) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

4) Perubahan – perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang – orang dalam bekerja.

5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Enny (2019:57) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

4. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2018:59) Lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1) Bangunan tempat kerja

Bangunan tata letak ruangan kerja yang mendukung karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2) Suhu udara

Suhu udara pada ruangan terasa sejuk yang menunjukkan tidak terlalu panas maupun dingin.

3) Pencahayaan

Pencahayaan pada ruangan yang mendukung pekerjaan karyawan

4) Fasilitas

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

5) Sarana Transportasi

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas antar-jemput karyawan

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1) Hubungan antara rekan kerja

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

2) Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara masing-masing individu.

3) Kerjasama antar karyawan

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

5. Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2020:39) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

a. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni:

- 1) Pelayanan makan dan minum
- 2) Pelayanan kesehatan
- 3) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja dan sebagainya.

b. Kondisi kerja

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

c. Hubungan karyawan

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

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu dalam mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu *invisible* yang memberikan kekuatan dalam mendorong individu mencapai suatu tujuannya. Menurut Hafidzi dkk (2019:312) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang

menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu dalam bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan suatu pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang dalam bekerja.

Sedangkan menurut Uhing (2019:363) merupakan kondisi atau *energy* yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Enny (2019:17) motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun menurut Nurjaya (2021:68) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan *energy* yang ada dalam diri seseorang sebagai pendorong yang dapat menggerakkan dirinya untuk mau bekerja atau bergerak dengan antusias terhadap suatu tugas atau kegiatan yang terarah guna mencapai tujuan perusahaan.

2. Pentingnya Motivasi Kerja

Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus

memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja secara giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja. Penting nya motivasi dalam bekerja membuat perlunya memahami tentang motivasi secara mendalam.

3. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Silitonga (2020:31), berpendapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- a. Teknik organisasi bentuk susunan organisasi dimana para karyawan bekerja memberikan pengaruh yang sangat besar kepada semangat dan kepuasan kerja karyawan
- b. Struktur sosial struktur sosial suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok di mana terdapat pergaulan yang fleksibel.
- c. Kemauan untuk menyelesaikan tugas produktivitas masing-masing karyawan sangat tergantung kepada kemauan mereka untuk bekerja keras karena imbalan yang diterima dari bekerja
- d. Imbalan yang diterima pada karyawan baik imbalan intrinsik maupun ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja mereka.

4. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:146) menyatakan bawah pengertian motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

6. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Jepry dan Nanda (2020:1980) menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- a. Kondisi Kerja

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja .

- b. Perencanaan Kerja

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan

kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan jenjang karir.

c. Pengawasan

Dilakukan dengan memeriksa pekerjaan yang sedang dilakukan untuk mengetahui apakah dikerjakan dengan benar dan hasilnya sesuai dengan yang dikehendakinya.

d. Penghargaan

Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai target.

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, disiplin dipandang sebagai suatu pemahaman teoritis yang menuntut wujud aplikasinya pada mental karyawan yang menjadi bagian dari suatu perusahaan. Disiplin menjadi suatu bagian pokok dan faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja menurut Sinambela (2021:335) adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Esthi & Marwah (2020:132) disiplin kerja adalah suatu penilaian kegiatan dalam perusahaan yang

diukur dengan menilai tingkat kemampuan individu dalam mencapai tujuan serta menaati segala norma yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2019:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok atau pun perorangan berguna untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, maka diwujudkannya keselarasan antara hak dan kewajiban karyawan.

2. Jenis – jenis Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar serta prosedur organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik sikap disiplin kerja seorang karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai.

Menurut Sutrisno (2019:86) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yaitu sebagai berikut:

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

Sedangkan menurut Hartatik (2018:190) mengemukakan beberapa jenis-jenis disiplin kerja diantaranya yaitu :

- a. Disiplin diri

Disiplin diri memiliki peran yang besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung dengan situasi lingkungan yang kondusif.

- b. Disiplin kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Hal itu bisa terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok.

Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal dari terbentuknya kesadaran seseorang.

c. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri.

Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

d. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan upaya dalam memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan dalam melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi atau perusahaan tersebut.

e. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di *skorsing* atau bahkan diberhentikan atau dipecat.

Dengan adanya disiplin kerja dilakukan agar setiap karyawan patuh dan taat atas peraturan perusahaan. Karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan dalam bekerja akan diberikan sanksi secara bertahap sesuai atas kesalahan yang diperbuat. Sanksi tersebut dimulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat, bertujuan untuk memperbaiki karyawan yang melanggar aturan, memelihara peraturan yang berlaku, serta memberikan pelajaran kepada yang melanggar.

3. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula untuk para karyawan.

Menurut Suwanto (2020:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan 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 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 sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya 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, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

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

1) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.

Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

2) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

3) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

4. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa pegawai yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja.

Menurut Sinambela (2019:399) “tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi”.

5. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2019:94) disiplin kerja dibagi kedalam tiga dimensi yaitu:

a. Taat terhadap aturan waktu

Dimensi taat terhadap aturan waktu diukur dengan menggunakan indikator:

- 1) Jam masuk kerja yang tepat waktu
- 2) Jam istirahat yang tepat waktu
- 3) Jam pulang kerja yang tepat waktu.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan diukur dengan menggunakan indikator:

- 1) Cara berpakaian yang rapi
- 2) Bertingkah laku dalam pekerjaan .

c. Taat aturan perilaku dalam bekerja

Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan diukur dengan indikator:

- 1) Bekerja sesuai dengan jabatan dan tugas
- 2) Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja

3) Berhubungan dengan unit kerja lainnya.

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.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan menurut Suryani (2020:2) merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan yang lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2020:144) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Esthi & Marwah

(2020:133) kinerja adalah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan.

Dari pengertian menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pencapaian seseorang dalam melaksanakan suatu tugas atau tanggung jawab menurut standar dan ukuran yang berlaku dari masing-masing organisasi atau perusahaan.

2. Penilaian kinerja karyawan

Menurut Dessler (2021:138) terdapat penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Metode Skala Penilaian Grafik (*Graphic Rating Scale Method*)

Yaitu sebuah skala yang mencatatkan sejumlah ciri-ciri (seperti kualitas dan kepercayaan) dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luar biasa) untuk setiap ciri.

b. Metode Peringkat Alternasi (*Alternation Ranking Method*)

Dilakukan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.

c. Metode Perbandingan Berpasangan (*Paired Comparison Method*)

Yaitu metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan

karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.

d. Metode Distribusi Paksa (*Forced Distribution Method*)

Yaitu sistem penilaian kinerja yang mengkalsifikasikan karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurva normal dari yang paling rendah sampai paling tinggi. Manajer atau *supervisor* terlebih dahulu mengobservasi kinerja karyawan, lalu dimasukkan kedalam klasifikasi karyawan.

e. Metode Insiden Kritis (*Critical Incident Method*)

Dalam metode ini penilaian membuat catatan yang berisi contoh-contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

f. *Behaviorally Anchor Rating* (BARS)

Yaitu metode penilaian kinerja yang mengarahkan pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (*quantified ratings*) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Afandi (2018:87) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.

- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atau tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja dengan daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovatif.
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi demi tercapainya tujuan.
- i. Kepuasan kerja yaitu ukuran dari tingkat pencapaian pekerja dengan jenis pekerjaannya.

4. Karakteristik Kinerja Karyawan

Pengukuran efektivitas kinerja harus memiliki indikator yang merujuk pada tujuan organisasi. Moko (2021:61-62) menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek yang juga perlu dilakukan dalam menyusun indikator kinerja yaitu:

- a. Menentukan siapa audiensnya

- b. Melakukan pengukuran didasarkan pada penilaian yang obyektif
- c. Memastikan indikator kerja dipahami
- d. Menjaga keseimbangan ukuran
- e. Memperhatikan tipe indikator lain
- f. Adanya standar kinerja
- g. Adanya sistem informasi manajemen

5. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moko (2021:58) terdapat 6 dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja secara umum dan banyak digunakan, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas merupakan produk dari keseluruhan aktivitas atau keluaran yang dihasilkan oleh individu, tim dan organisasi berdasarkan tingkatan apakah baik, sedang, atau buruk. Jika dikatakan kualitas kerja karyawan didasarkan pada persyaratan yang ditetapkan, seperti pengetahuan dan kompetensi dalam bekerja.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan besaran atau jumlah dari keseluruhan aktivitas dan keluaran yang dihasilkan individu, tim, dan organisasi. Kuantitas kerja adalah seberapa banyak sesuatu yang dihasilkan seseorang atau tim atau organisasi dalam periode tertentu dalam ukuran unit, volume, atau rupiah.

c. Ketetapan waktu

Ketetapan waktu menggambarkan tentang sesuatu yang terjadi atau dilakukan pada saat yang seharusnya atau tidak mengalami keterlambatan.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan kemampuan dan kefokusannya pegawai tersebut.

2.2. Landasan Empiris (Penelitian Terdahulu)

Berikut penelitian terdahulu yang membahas topik serupa dengan variabel yang digunakan pada penelitian ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. <i>Bening</i> , 7(2), 178-192.	<p>Motivasi Kerja :</p> <p>a. Motif atas kebutuhan pekerjaan</p> <p>b. Ekspektasi</p> <p>c. Intensif</p> <p>Disiplin Kerja :</p> <p>a. Tanggung jawab</p> <p>b. Ketepatan waktu</p> <p>c. Ketaatan</p> <p>Lingkungan Kerja :</p> <p>a. Suasana kerja</p> <p>b. Tersedianya fasilitas kerja</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat analisis : Regresi linear berganda</p>	<p>Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		Gaya Kepemimpinan : a. Otoriter b. Delegator c. Partisipatif Kinerja Pegawai : a. Efektivitas dan efisiensi b. Otoritas (wewenang) c. Disiplin d. Inisiatif		
2.	Shihab, M. R., Prahawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. <i>Jurnal Inovasi Penelitian</i> , 3(3), 5481-5496.	Disiplin Kerja : a. Sikap b. Tingkah laku c. Taat terhadap peraturan perusahaan Motivasi Kerja : a. Gaji b. Loyalitas c. Tunjangan d. Promosi Lingkungan Kerja : a. Lingkungan fisik b. Lingkungan non fisik Kinerja Karyawan : a. Kualitas b. Kuantitas c. Tanggung jawab	Metode : Kuantitatif Alat Analisis : Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3.	Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja	Motivasi Kerja : a. Motif atas kebutuhan pekerjaan b. Ekspektasi c. Intensif	Metode : Kuantitatif Alat Analisis:	Hasil penelitian variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p>terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten <i>Jember. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47-62.</i></p>	<p>Lingkungan Kerja : a. Penerangan b. Suhu udara c. Tingkat kebisingan d. Keamanan kerja Budaya Kerja : a. Sikap dan perilaku b. Sanksi c. Kebiasaan yang harus ditaati Kinerja Karyawan : a. Kualitas b. Kuantitas c. Pelaksanaan tugas d. Tanggung jawab</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel Lingkungan kerja dan Budaya kerja membuktikan bahwa berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
4.	<p>Hidayat, R. S., & Atmajawati, Y. (2022). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TOYOTA ASTRA FINANCIAL SERVICE SURABAYA. <i>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 11(8).</i></p>	<p>Motivasi Kerja : a. Gaji b. Loyalitas c. Tunjangan d. Promosi Disiplin Kerja : a. Taat terhadap aturan b. Balas jasa c. Sanksi hukuman d. Taat dalam berperilaku Lingkungan Kerja : a. Lingkungan fisik b. Lingkungan non fisik</p>	<p>Metode : Kuantitatif Alat analisis : Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil penelitian variabel Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh</p>

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		Kinerja Karyawan : a. Kualitas b. Kuantitas c. Tanggung jawab d. Pelaksanaan tugas		terhadap kinerja karyawan.
5.	Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022, February). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. In <i>PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika</i> (Vol. 5, pp. 740-751).	Motivasi Kerja : a. Promosi b. Prestasi kerja c. Penghargaan d. Pengakuan Disiplin Kerja : a. Mematuhi semua peraturan organisasi b. Penggunaan waktu secara efektif c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas d. Tingkat absensi Kepuasan Kerja : a. Pekerjaan itu sendiri b. Upah/gaji c. Kesempatan promosi jabatan d. Rekan kerja e. Supervise Kinerja Karyawan : a. Kualitas b. Kuantitas	Metode : Kuantitatif Alat analisis : Regresi linear berganda	Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel OCB namun variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung.

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		c. Tanggung jawab		
6.	Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. <i>IKRAITH-EKONOMIKA</i> , 6(1), 22-32.	Motivasi Kerja : a. Promosi b. Prestasi kerja c. Penghargaan d. Pengakuan Disiplin Kerja : a. Kehadiran b. Ketaatan c. Ketaatan pada standar kerja Lingkungan Kerja : a. Penerangan b. Suhu udara c. Tingkat kebisingan d. Keamanan kerja Kinerja Karyawan : a. Kualitas b. Kuantitas c. Tanggung jawab	Metode : Kuantitatif Alat analisis: Regresi linier berganda	Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7.	Prastiyo, F. D. (2019, September). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jne Cabang Madiun. In <i>SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi</i> (Vol. 1).	Stres Kerja : a. Beban kerja b. Waktu kerja c. Umpan balik d. Tanggung jawab Lingkungan Kerja : a. Lingkungan fisik b. Lingkungan non fisik	Metode : Kuantitatif Alat analisis : Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh variabel stress kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		Motivasi Kerja : a. Gaji b. Loyalitas c. Tunjangan d. Promosi Kinerja Karyawan : a. Kualitas b. Kuantitas c. Tanggung jawab		kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun.

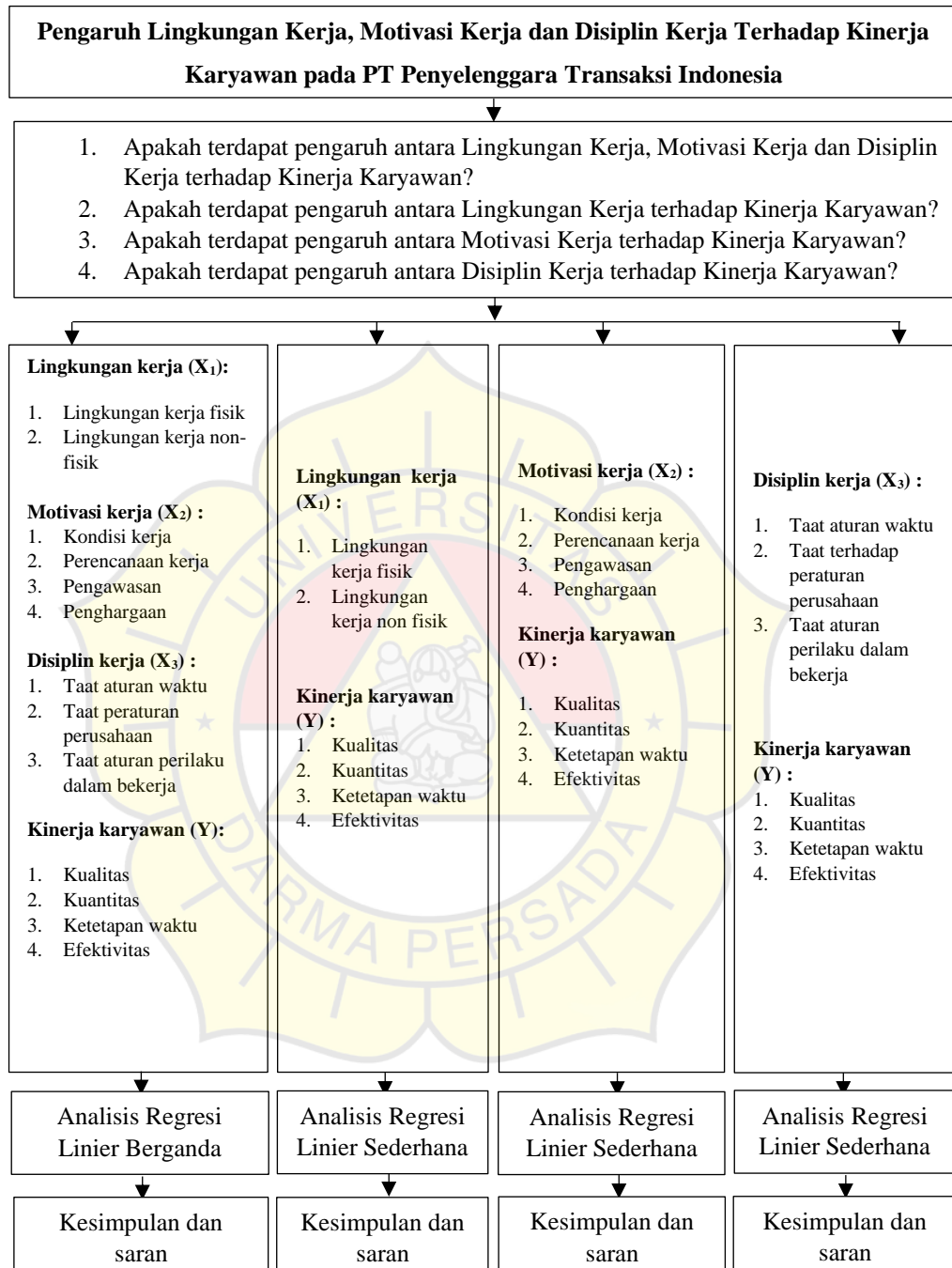
Sumber : Diolah oleh penulis 2023

2.3. Kerangka pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:93) kerangka berpikir merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Adapun masalah yang dianggap penting ini adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang diharapkan dapat memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen dan dampaknya terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada karyawan di PT Penyelenggara Transaksi Indonesia.

Secara sistematis, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Dibuat oleh penulis tahun 2023

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 pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Penyelenggara Transaksi Indonesia?

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

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

2. Apakah Lingkungan Kerja (X_1) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Penyelenggara Transaksi Indonesia?

H_{02} : Lingkungan Kerja (X_1) Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_{a2} : Lingkungan Kerja (X_1) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3. Apakah Motivasi Kerja (X_2) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Penyelenggara Transaksi Indonesia?

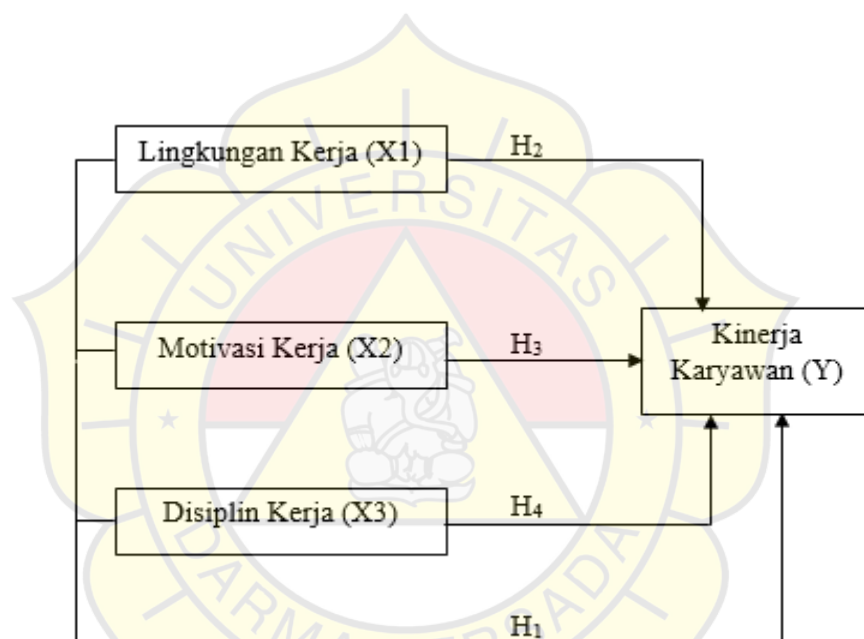
H_{03} : Motivasi Kerja (X_2) Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_{a3} : Motivasi Kerja (X_2) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4. Apakah Disiplin Kerja (X_3) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Penyelenggara Transaksi Indonesia?

H_{04} : Disiplin Kerja (X_3) Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_{a4} : Disiplin Kerja (X_3) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Sumber : Data diolah oleh penulis, 2023

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian