

## **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 ini menjadi bidang kajian penting dalam perusahaan karena problem yang dihadapi perusahaan bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri. Menurut Rivai (2005) adanya manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Diungkapkan oleh Hamali (2018:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sedangkan Ricardianto (2018:15) mengungkapkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu 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 maksimal.

Menurut Suparyadi (2015:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka memcapaisasaran-sasaran perusahaan. Sedangkan menurut Bray & Rue (2015:2) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2016:7) mengatakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hamali, (2018:6) yaitu :

### **a. Perencanaan**

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrase, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

#### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

#### c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

#### 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. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

#### h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 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 terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

#### j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaikbaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

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

1. Manajemen sumber daya manusia yang ada di setiap perusahaan memiliki tujuan. Tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia yang ditulis oleh Sedarmayanti (2017:9) yaitu:

2. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
3. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
4. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
5. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
6. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
7. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

“Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja” Robbins & Coulter (2010:79). Pengertian lain menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sutrisno (2012:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Sedangkan Silalahi (2013:118) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional.

Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial. Tetapi, tidak semua lingkungan sama dan tidak semua organisasi memiliki lingkungan yang sama, sementara organisasi tidak mempunyai informasi yang cukup tentang keadaan lingkungannya. Mereka berbeda dalam hal karakteristik lingkungan, yaitu satu kondisi dalam mana pengaruh keadaan lingkungan masa datang suatu organisasi tidak dapat secara akurat dinilai dan diprediksi Silalahi (2013:131)

## **2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2010:31) menguraikan tujuh indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah penerangan, suhu udara, warna ruangan, spasial ruang kerja, keamanan kerja, hubungan kerja dan suasana kerja. Berikut akan dijelaskan mengenai indikator-indikator tersebut.

### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

a) Penerangan

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b) Suhu Udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dengan temperatur luar jika perusahaan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 33% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c) Warna Ruangan

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

d) Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

e) Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

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

a) Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

b) Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan kondisi kerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak.

### **3. Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan 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.

#### **2.1.3 Disiplin Kerja**

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

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertibaan paada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Veithzal Rivai (2004:444) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Davis (2002:112) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi ini adalah pelatihan yang mempengaruhi pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga ada kemauan untuk disiplin.

Menurut Anoraga (2015:48) disiplin kerja juga merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin merupakan suatu ketaatan yang nyata serta didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku sebagaimana mestinya yang berlaku didalam lingkungan tertentu.

## **2. Dimensi dan Indikator yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut pendapat Sinambela (2017:356) mengemukakan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin seorang karyawan yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Perusahaan harus memiliki tujuan yang jelas, berdasarkan pada kemampuan karyawan untuk bekerja secara serius dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2) Teladan pimpinan

Pemimpin harus memberi contoh yang baik, terutama kepada bawahannya, karena bawahan biasanya meniru sikap pemimpin mereka.

3) Balas jasa (timbal balik)

Upah berkaitan dengan kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan yang berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena karena kompensasi akan menciptakan karyawan yang disiplin dengan perusahaan.

4) Keadilan

Seorang pemimpin harus sanggup menjalankan perusahaan secara adil tanpa pilih kasih terutama pada tingkat yang paling bawah.

5) Pengawasan yang melekat

Pemimpin melakukan kegiatan pemantauan dengan terus menerus, dilakukan oleh atasan langsung ke bawahan.

6) Sanksi hukuman

Memberikan sanksi yang cukup berat kepada karyawan yang melakukan pelanggaran agar takut melanggar peraturan perusahaan yang sudah ada.

#### 7) Ketegasan

Atasan harus berani tegas untuk mengambil keputusan dan memberikan hukuman terhadap karyawan apabila tidak mematuhi aturan perusahaan.

#### 8) Hubungan antar sesama

Ikatan yang kuat antar rekan kerja dapat menciptakan suasana dan kerjasama yang baik.

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

Menurut pendapat Hamali (2016:219) faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja dalam suatu organisasi ialah:

1. Tingkat pemberian bonus
2. Pimpinan dapat menjadi teladan di perusahaan
3. Peraturan yang pasti dan jelas
4. Pimpinan berani mengambil keputusan
5. Pengawasan yang dilakukan pimpinan
6. Memberikan perhatian terhadap para karyawan
7. Menciptakan kebiasaan untuk mendukung disiplin

### 4. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekizat (2002) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

- a. *Self imposed discipline* adalah disiplin yang dipaksakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri.

- b. *Command discipline* adalah disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara

menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu.

Menurut Handoko (2001), terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

- a. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
- b. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
- c. Aturan kompor panas, maksudnyaa aturan ini pada hakikatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.
- d. Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

#### **2.1.4 Motivasi Kerja**

##### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2003:140), motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Mangkunegara

(2007:61) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (2007:213) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Menurut Handoko (2008), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2016:142) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

a. *The desire to live* (keinginan untuk hidup)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

b. *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi)

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

c. *The desire for power* (keinginan akan kekuasaan)

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.

d. *The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan)

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan demikian, setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

## 2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi dapat dipakai menurut Teori Motivasi Berprestasi McClelland dalam Mangkunegara (2015:97) antara lain:

- 1) Kebutuhan akan prestasi
  - a) Memiliki kesempatan untuk berprestasi
  - b) Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan
  - c) Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan
  - a) Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan
  - b) Mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri
  - c) Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat
- 3) Kebutuhan akan afiliasi
  - a) Menjalinkan hubungan dengan sesama pegawai dan atasan.
  - b) Memiliki kesempatan membantu teman sejawat

c) Mendapat pengakuan dari karyawan lainnya atas pekerjaannya

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2010), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu:

#### 1) Faktor internal, terdiri dari:

- a. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
  - 1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
  - 2) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
  - 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu mendorong orang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga.

Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- 1) Hak otonomi.
- 2) Variasi dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran.
- 4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

## 2) Faktor eksternal, terdiri dari:

### a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu

pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

#### 4. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi Postif (*insentif Positive*)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

*b. Motivasi negatif (insentif negative)*

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkatkan karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

## **2.1.5 Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Menurut Robbins (2018:43), Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2017:67). Sedangkan Wibowo (2014:3) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah

hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Berdasarkan beberapa teori dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

## **2. Dimensi dan Indikator Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260) :

### **1) Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

### **2) Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### 3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### 4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Anoraga (2009) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti:

1. Kompensasi finansial
2. Disiplin kerja
3. Pendidikan
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Gizi dan kesehatan
7. Lingkungan

8. Teknologi

9. Motivasi

Menurut Mathis dan Jackson (2001: 82), mengatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerjadari individu, tenaga kerja kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

#### **4. Manfaat Penilaian Kinerja**

Setiap pegawai dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang pegawai. Menurut Rivai (2010:548), manfaat penilaian kinerja adalah:

- a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain:
  - a) Meningkatkan motivasi.
  - b) Meningkatkan kepuasan kerja.
  - c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.
  - d) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas.
  - e) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
- b. Manfaat bagi penilai, antara lain:
  - a) Meningkatkan kepuasan kerja.
  - b) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan.

- c) Meningkatkan kepuasan kerja, baik dari para manajer ataupun karyawan.
  - d) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan.
  - e) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan.
- c. Manfaat bagi perusahaan, antara lain :
- a) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.
  - b) Meningkatkan kualitas komunikasi.
  - c) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
  - d) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

## 2.2 Landasan Empiris

Landasan empiris mengacu pada penelitian terdahulu yang digunakan sebagai sumber dan pembandingan untuk penelitian ini, maka penulis akan mencoba memaparkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan yang berkaitan dengan masing-masing pengaruh yakni mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

**Tabel 2. 1**

### Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variable yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Wahyu Agung Prastiyo, Risna Syaifurrahman, Umar Yeni Suryanto /2018/Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Lyly Bakery Kabupaten Lamongan.	(X1) Lingkungan Kerja : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerangan atau cahaya</li> <li>• Temperature tempat kerja</li> <li>• Sirkulasi udara di tempat kerja</li> </ul>	Metode penelitian: analisis deskriptif kuantitatif  Alat analisis : regresi linier berganda	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Lyly Bakery

No.	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variable yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebisingan di tempat kerja</li> </ul> <p>(X2) Disiplin Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absensi</li> <li>• Sikap dan perilaku</li> <li>• Tanggung jawab</li> </ul> <p>(X3) Motivasi Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promosi</li> <li>• Prestasi Kerja</li> <li>• Penghargaan</li> <li>• Pengakuan</li> </ul> <p>(Y) Kinerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mutu kerja</li> <li>• Kualitas kerja</li> <li>• Ketangguhan</li> <li>• Sikap</li> </ul>		Kabupaten Lamongan
2.	Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid/2018/Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemkab Bondowoso	<p>(X1) Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tata letak ruang kerja</li> <li>• Kebersihan</li> <li>• Suara dan Suhu</li> <li>• Peralatan kantor</li> <li>• Hubungan sesama rekan kerja</li> </ul> <p>(X2) Etos Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikasi antar karyawan</li> <li>• Penguasaan pekerjaan atau keterampilan</li> <li>• Kepatuhan bekerja terhadap perusahaan</li> <li>• Kesungguhan dalam bekerja</li> </ul> <p>(X3) Disiplin Kerja:</p>	<p>Metode Penelitian : Metode Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linier Berganda</p>	Lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PEMKAB Bondowoso.

No.	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variable yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kehadiran tepat waktu</li> <li>• Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan</li> <li>• Mentaati peraturan kerja</li> <li>• Menjalankan prosedur kerja</li> <li>• Menggunakan peralatan kantor dengan baik</li> </ul> (Y) Kinerja : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas hasil pekerjaan</li> <li>• Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>• Ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan</li> </ul>		
3.	Muhamad Nur Evran/2020/Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa	(X1) Konflik Kerja: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perdebatan</li> <li>• Perbedaan pendapat</li> <li>• Perselisihan pribadi</li> <li>• Konflik emosional</li> <li>• Visi yang berbeda dalam pekerjaan</li> </ul> (X2) Lingkungan Kerja: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suasana kerja</li> <li>• Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>• Tersedianya fasilitas kerja</li> </ul> (Y) Kinerja : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas hasil kerja</li> <li>• Kualitas hasil kerja</li> </ul>	Metode penelitian : Metode Wawancara, Observasi, dan Angket  Alat Analisis: Analisis Linier Berganda	Konflik internal dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa

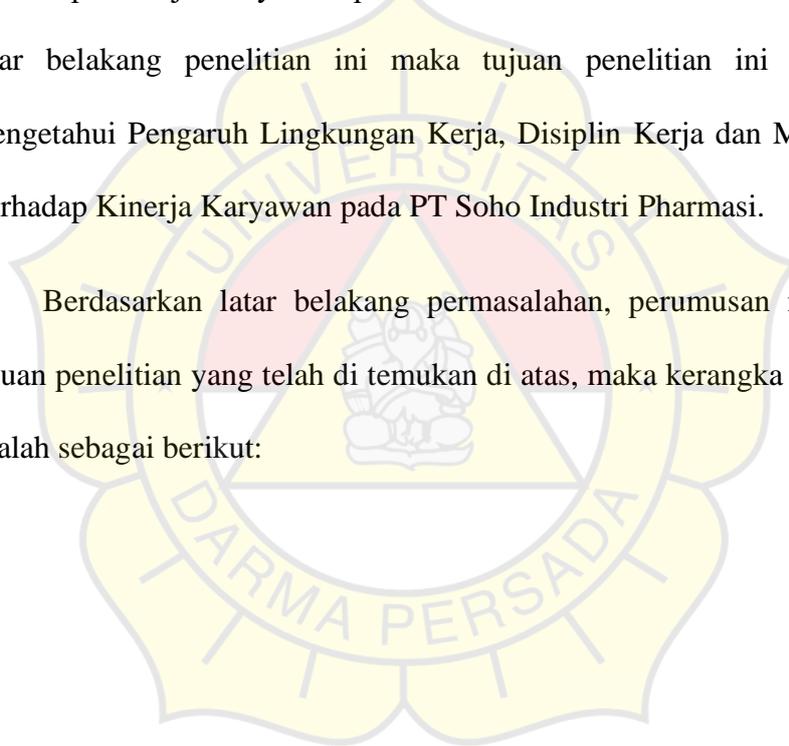
No.	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variable yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kehadiran</li> <li>• Kemampuan dalam bekerjasama</li> </ul>		
4.	Syardinsah, Maulana Rahman/2022/Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Socfindo	<p>(X1) Kompensasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menjamin keadilan pengupahan dan penggajian</li> <li>• Memenuhi peraturan-peraturan ilegal</li> <li>• Mengendalikan biaya-biaya</li> </ul> <p>(X2) Beban Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktor Eksternal (tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja)</li> <li>• Faktor Internal (stress, kondisi kesehatan)</li> <li>• Faktor Psikologis (motivasi, kepercayaan, keinginan, kepuasan)</li> </ul> <p>(X3) Disiplin Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tujuan dan kemampuan</li> <li>• Teladan pimpinan</li> <li>• Balas jasa</li> <li>• Keadilan</li> <li>• Pengawasan melekat</li> </ul> <p>(Y) Kinerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Efektifitas dan efisiensi</li> <li>• Otoritas dan tanggung jawab</li> <li>• Inisiatif</li> </ul>	<p>Metode Penelitian: Metode Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Kab. Aceh Tamiang.</p>

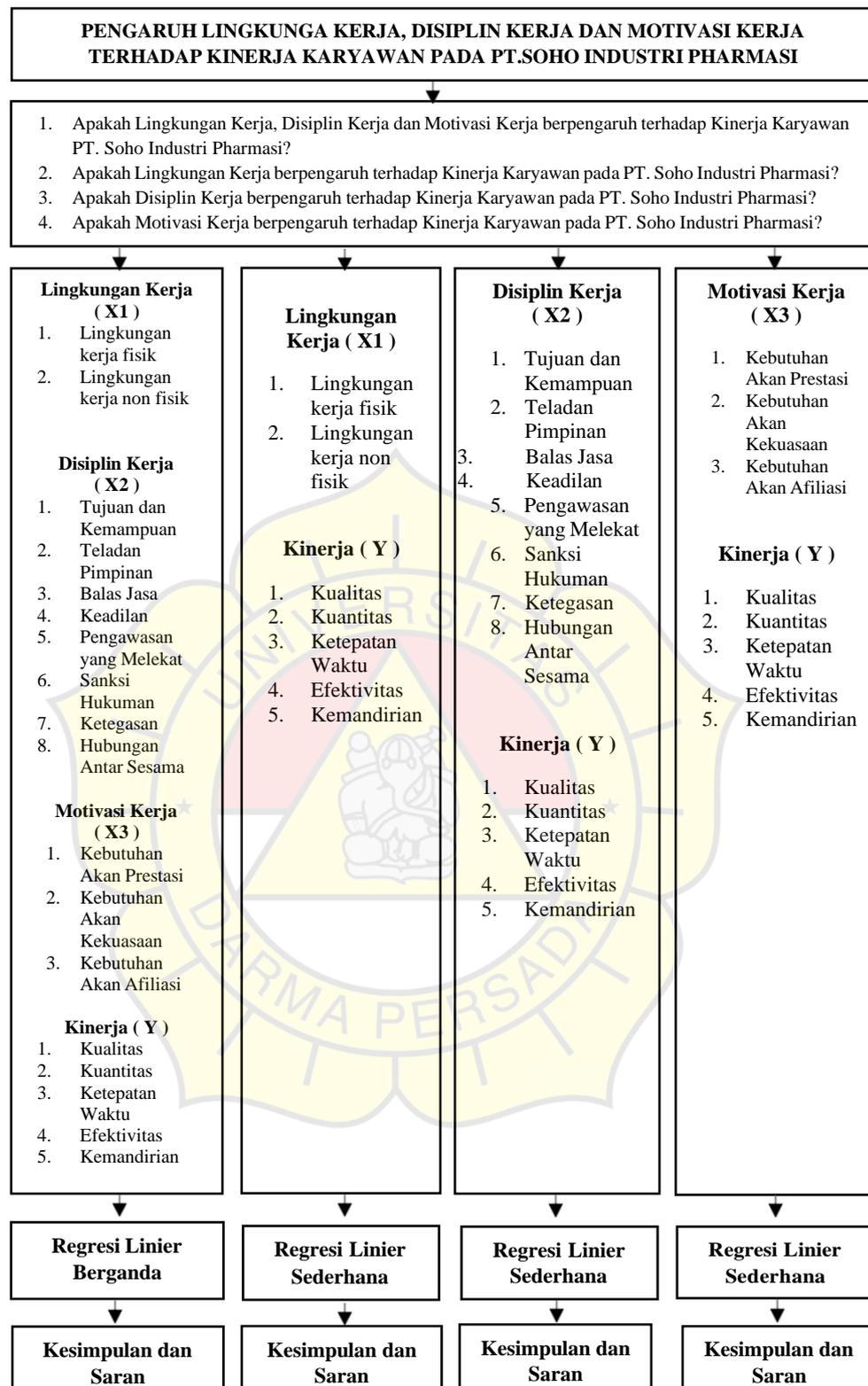
Sumber: Data diolah tahun 2023

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:93) kerangka berpikir merupakan metode konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai factor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Adapun masalah yang dianggap penting ini adalah kinerja karyawan. Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Soho Industri Pharmasi” berdasarkan latar belakang penelitian ini maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Soho Industri Pharmasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah di temukan di atas, maka kerangka pemikirannya adalah sebagai berikut:





Sumber: Data diolah tahun 2023

**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian empiris yang dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) ?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y).

2. Apakah Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).

1. Apakah Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) ?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

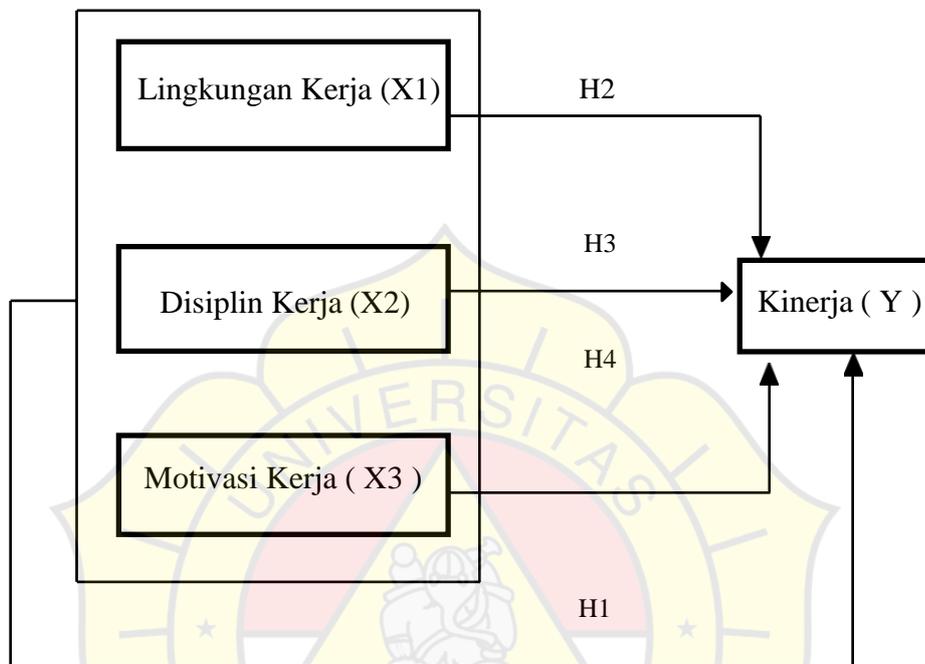
Ha : Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

2. Apakah Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Dari hipotesis yang diterapkan, lebih lanjut dapat dijelaskan hubungan antara variabel yang diteliti dalam gambar 2.2 sebagai berikut:



Sumber: Diolah Penulis Tahun 2023

**Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian**