

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen sumber daya manusia menurut Ajabar (2020:4) adalah proses pemberdayaan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Hamali (2018:2) Manajemen SDM adalah pendekatan strategis untuk memaksimalkan keterampilan, motivasi, pengembangan, karyawan, dan masyarakat. Kemudian menurut Ricardianto (2018:15) Manajemen sumber daya manusia adalah bidang yang mempelajari bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta bagaimana sumber daya tersebut dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari beberapa definisi diatas bahwa disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah proses kegiatan didalam perusahaan atau organisasi dari perencanaan hingga pemberhentian untuk

mencapai tujuan bersama antara karyawan, perusahaan dan masyarakat.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Para ahli banyak mengemukakan pendapatnya terkait tujuan dari manajemen SDM salah satunya dikemukakan oleh Sedarmayanti (2021), penulis buku Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Tujuan manajemen sumber daya manusia terdapat 4 tujuan, yakni:

- a. Tujuan Sosial, tujuan ini adalah organisasi bertanggung jawab secara sosial terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya diruang lingkup organisasi dan mengurangi efek dampak negatif atau merugikan yang akan muncul.
- b. Tujuan Organisasional, tujuan manajemen sebagai organisasional adalah sasaran-sasaran formal yang disusun guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan ini mengenalkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada.
- c. Tujuan Fungsional, yakni untuk mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia di tiap departemen perusahaan yang dibutuhkan. Sumber daya tersebut dipelihara agar memberikan kontribusi yang optimal.
- d. Tujuan Individu atau Tujuan Pribadi, dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajemen

sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall, organizational objectives*).

Dengan demikian tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Tujuan individu digunakan sebagai motivasi para karyawan untuk lebih berkontribusi dalam melaksanakan tugasnya di dalam organisasi. Sebagai suatu ilmu, konsep manajemen bersifat universal. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam perubahan dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018) 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, integrasi, 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 kepemimpinannya 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.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja menurut (Afandi, 2018:83) Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja ini harus dicapai secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan etika dan moral. Sedangkan menurut (Imron, 2019:67) Kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang, seperti prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan; dengan kata lain, kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuannya. Kemudian menurut (Herlambang, 2018:178) berpendapat bahwa Kinerja adalah hasil kerja karyawan atau perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai dalam peranannya dalam organisasi.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa Penilaian kinerja pegawai dilakukan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari pekerjaan pegawai.

2. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Affandi, 2018) dimensi dan indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

- 1). Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.
- 2). Kemampuan mengajarkan pekerjaan melampaui target.
- 3). Hasil kerja sesuai dengan jumlah yang ditetapkan.

b. Tanggung Jawab

- 1). Komitmen dalam menyelesaikan tugas.

c. Kualitas hasil kerja

- 1). Kualitas berdasarkan tingkat pengetahuan dan keterampilan
- 2). Kerapihan dalam melaksanakan tugas.

d. Ketepatan waktu

- 1). Mampu menyelesaikan target dalam waktu tertentu.
- 2). Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

e. Inisiatif

- 1). Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.
- 2). Memberikan ide-ide baru pada saat melakukan musyawarah.

3. Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2017;64) menyatakan bahwa manfaat kinerja pegawai sebagai berikut:

a. Meningkatkan Prestasi Kerja

Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

b. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Menyesuaikan kompensasi

Melakukan penilaian, pimpinan yang mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya,

e. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempeomisikan atau mendemosikan pegawai.

f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan, penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

- g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja pegawai baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyuapan proses rekrutmen dan seleksi.

4. Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Afandi (2018;86-87) 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 energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kompensasi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- 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 pegawai ikut mematuhi demi tercapainya tujuan.
- i. Kepuasan kerja yaitu ukuran dari tingkat pencapaian pekerja dengan jenis pekerjaannya.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut (Lesmana, 2020;109) mengatakan bahwa keenggan dan komitmen seseorang untuk mematuhi dan mematuhi semua aturan yang berlaku di organisasi Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin karyawan yang buruk akan menghalangi dan memperlambat. Sedangkan menurut (Dhifafsari, 2023;1028) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan keinginan pekerja untuk mematuhi standar dan aturan perusahaan. Kemudian menurut (Ekhsan, 2019;4) Disiplin diri adalah disiplin yang baik; banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa disiplin diri berkorelasi dengan peningkatan kemalasan. Jika karyawan sadar untuk menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam tindakan disiplin, kinerja mereka juga akan meningkat.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas bahwa kesimpulan yang dapat diambil yaitu disiplin kerja merupakan suatu perilaku dimana seseorang harus mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku untuk meningkatkan kesadarannya masing-masing.

2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi disiplin kerja menurut (Surianta, 2020;21) dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau karyawan yang bekerja pada suatu organisasi, yaitu:

a. Kehadiran

Perihal hadir, atau adanya (seseorang, sekumpulan orang) pada suatu tempat.

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

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.

- 1). Berpakaian dengan rapi
- 2). Tingkah laku dalam pekerjaan
- 3). Mampu bekerja baik individu maupun tim
- 4). Produktifitas di tempat kerja

c. Ketaatan pada standar kerja

Seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

- 1). Bekerja sesuai SOP
- 2). Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja

3. Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018;30) disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai dapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha menciptakan tujuan, fungsi disiplin yaitu:

- a. Menata kehidupan Bersama dalam suatu organisasi.
- b. Membangun dan melatih kepribadian yang baik.
- c. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi.
- d. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar peraturan organisasi.

4. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017;55) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

- a. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- b. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 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.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2018;28) menyatakan adanya factor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, antaranya yaitu:

a. Faktor kepemimpinan

kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Faktor kompensasi

Kompensasi diartikan sebagai tebusan atau imbalan. Kompensasi yang bermakna tebusan berarti sesuatu yang dilakukan atau diberikan untuk menebus kerusakan atau kesulitan. Sementara kompensasi yang bermakna imbalan berarti diberikan karena telah melakukan pekerjaan tertentu atau sebagai penghargaan atas jasa tertentu.

c. Faktor penghargaan

Salah satu alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personel agar mencapai tujuan dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

d. Faktor kemampuan

Kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

e. Faktor keadilan

Memberikan hak kepada yang berhak menerimanya. Keadilan merupakan suatu ukuran keabsahan suatu tatanan kehidupan berbangsa bermasyarakat dan bernegara.

f. Faktor pengawasan

Proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

g. Faktor lingkungan

Faktor yang datang dari luar individu, merupakan pengalaman-pengalaman, alam sekitar, pendidikan dan sebagainya

h. Faktor sanksi hukuman

Suatu perasaan tidak enak (sengsara) yang dijatuhkan oleh hakim dengan vonis kepada orang yang telah melanggar undang-undang hukum pidana.

i. Faktor loyalitas

Kadar kesetiaan dan kepatuhan seseorang apakah itu terhadap organisasi atau pimpinannya, apakah itu terhadap negara atau

pemerintahnya, apakah itu terhadap Tuhan atau ajaran agamanya.

j. Faktor budaya organisasi

Sistem nilai (apa yang penting) dan kepercayaan (bagaimana hal-hal bekerja) yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan system pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku (cara kita mengerjakan hal-hal disini)

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Salsabiila, 2022;138) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terjadi di sekitar karyawan saat mereka bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan yang dapat mempengaruhi mereka sendiri dan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut (Nabawi, 2019;137) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari semua alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, gaya kerjanya, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok. Kemudian menurut (Nurjana, 2021;66) Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diembankan kepada mereka disebut lingkungan kerja. Misalnya, AC, penerangan yang memadai, dan sebagainya.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja para karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan pada saat menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus diperhatikan keamanan dan kenyamanan karyawan guna mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.

2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Siagian, 2018) lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

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

1). Bangunan tata letak ruangan tempat kerja

Bangunan tata letak ruangan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2). Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang baik membantu menghilangkan kelembapan yang ada di dalam ruangan.

3). Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan, seperti tersedianya fasilitas penerangan yang cukup.

4). Tersedianya sarana transportasi

Tersedianya sarana transportasi mendukung para karyawan untuk sampai dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh

5). Kebersihan

Kebersihan lingkungan bukan hanya di tempat bekerja, misalnya kamar mandi yang berbau tidak enak dapat mengganggu pekerjaan.

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 rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu factor yang dapat

mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara 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 efisien dan efektif.

4) Suasana pekerjaan

Suasana yang dapat dimasukan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama suasana milik pribadi bagi karyawan, baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkoordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

3. Aspek-aspek Lingkungan Kerja

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

- a. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih gairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta terus menjaga nama baik organisasi melalui produktifitas kerjanya dan tingkah lakunya.
- b. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.
- c. Hubungan pegawai, hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktifitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakseharisan hubungan antara pegawai dapat dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktifitas kerja.

4. Tujuan Lingkungan Kerja

Menurut Jayanti dan Syamsir (2018;57) tujuan lingkungan kerja adalah untuk memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dapat mendorong semakin baiknya kinerja dan produktifitas para karyawan. Adapun tujuan dari lingkungan kerja menurut Pribadi (2022;14) adalah agar karyawan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan pekerjaannya dengan baik, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat bekerja secara optimal dan demi kelancaran pekerjaan yang ada dalam suatu instansi atau organisasi.

2.1.5 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Afandi, 2018:23) Motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, termotivasi, dan terdorong untuk melakukan tindakan dengan tulus, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasilnya baik dan berkualitas. Sedangkan menurut (Hidajat, 2022;1369) Motivasi adalah dorongan atau penggerak seseorang untuk melakukan serangkaian tindakan dan perbuatan manusia dengan mempertimbangkan gejala, ketekunan, dan kegigihan untuk mencapai atau mencapai tujuan tertentu. Kemudian menurut (Yanuari et al., 2019;47) Daya dorong yang mendorong seseorang anggota untuk melakukan apa yang mereka mampu dalam bentuk

keterampilan atau keahlian, tenaga, dan waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan memenuhi kewajiban mereka dikenal sebagai motivasi.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi Kerja yakni suatu ajakan untuk melakukan aktivitas tertentu guna untuk mendorong perilaku seseorang untuk menjadi lebih baik lagi dan tekun dalam bekerja sama dalam tim di suatu perusahaan. Oleh karena itu sangat penting dengan adanya motivasi kerja, dengan adanya motivasi seseorang akan lebih percaya diri dengan kemampuan yang mereka miliki.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Hafizah, 2019;6) menyebutkan bahwa beberapa dimensi dan indikator dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan untuk berprestasi

kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.

- 1). Target kerja
- 2). Kualitas kerja
- 3). Tanggung jawab
- 4). Resiko

b. Kebutuhan memperluas pergaulan

Kesempatan untuk memperluas pergaulan baik dalam lingkungan instansi maupun di luar instansi yang berhubungan

dengan pekerjaan, sehingga nantinya diharapkan akan adanya dorongan untuk berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja.

1). Komunikasi

2). Persahabatan

c. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan

Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.

Kebutuhan ini akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

1). Pemimpin

2). Duta perusahaan

3). Keteladanan

3. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019;146) beberapa prinsip-prinsip dalam motivasi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

a. Prinsip mengikutsertakan

Mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi, memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

b. Prinsip komunikasi

Menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakan dan kendala yang dihadapi.

c. Prinsip pengakuan

Memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai.

d. Prinsip wewenang

Didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan, berkeaktivitas dan menjalankan tugas-tugas atasan atau manajer.

e. Prinsip perhatian

Timbal balik yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

4. Teori Tentang Motivasi

Teori motivasi menurut Maslow (2019;52) membagi kebutuhan manusia dalam lima tingkat, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling besar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

- c. Kebutuhan unuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Hasil penelitian Syamsiyah (2017;16) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat Pendidikan dan pengalaman masa lalu.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin,

gaya kepemimpinannya, tuntunan perkembangan organisasi dan dorongan atasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelusuran terlebih dahulu dari berbagai sumber baik dari jurnal maupun penelitian sebelumnya mengenai teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan, sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori yang digunakan penulis untuk mendukung penelitian ini dijelaskan melalui tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Nunu Nurjaya. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Pt. Hazara Cipta Pesona ol. 3 No. 1 Tahun 2021	Disiplin Kerja: a. Frekuensi kehadiran b. Tingkat kewaspadaan karyawan c. Ketaatan pada standar kerja d. Ketaatan pada peraturan kerja e. Etika kerja Lingkungan Kerja:	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial dengan menggunakan regresi linear berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan di PT. Hazara Cipta Pesona, maka

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> a. Lampu penerangan tempat kerja b. Jendela tempat kerja c. Tata warna d. Dekorasi e. Bunyi music f. Suhu udara g. Kelembaba n udara <p>Motivasi Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Balas Jasa b. Kondisi Kerja c. Fasilitas Kerja d. Prestasi kerja e. Pengakuan dari atasan f. Pekerjaan itu sendiri <p>Kinerja Pegawai:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kuantitas hasil kerja b. Kualitas hasil kerja c. Disiplin kerja d. Inisiatif 	.	semakin baik pula kinerja karyawan

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		e. Ketelitian f. Kepemimpinan g. Kejujuran h. Kreatifitas		
2.	<p>Sri Wahyu Utama, Sjarief Hidajat</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Sektor Publik</p> <p>Volume 4, Nomor 2, Juli-Desember 2022</p>	<p>Motivasi Kerja:</p> <p>a. kebutuhan akan prestasi</p> <p>b. kebutuhan akan afiliasi</p> <p>c. kebutuhan akan kekuasaan.</p> <p>Disiplin Kerja:</p> <p>a. kehadiran kerja para pegawai</p> <p>b. ketaatan pegawai terhadap peraturan kerja</p> <p>c. ketaatan pegawai dalam melaksanakan standar kerja</p> <p>d. tingkat kewaspadaan dan ketelitian tinggi yang</p>	<p>metode kuantitatif</p> <p>Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi</p>	<p>a. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>b. Disiplin Kerja (X2) diduga berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>c. “Komitmen Organisasional (X3) diduga tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<p>dimiliki pegawai e. bekerja etis</p> <p>Komitmen Organisasi a. komitmen afektif b. komitmen berkelanjutan c. komitmen normative</p> <p>Kinerja Karyawan: a. keutamaan kualitas kerja b. penyelesaian kerja dengan baik c. kerja sama d. tepat waktu</p>		
3.	<p>Aflakha Kammitatus Salsabiila</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PERUMDA Aneka Usaha Lamongan</p>	<p>Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik</p>	<p>metode kuantitatif</p> <p>analisis regresi linier berganda.</p>	<p>a. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Vol 2 No 2, 137-145 Tahun 2022	<p>Disiplin Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Sanksi disiplin ringan b. Sanksi disiplin Sedang c. Sanksi disiplin berat <p>Beban Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. kondisi pekerjaan, b. penggunaan waktu bekerja, c. target yang harus dicapai <p>Kinerja Pegawai:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. kualitas kerja, b. kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, c. tingkat kehadiran, d. kerjasama. 		<p>terhadap variabel kinerja,</p> <ul style="list-style-type: none"> b. kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan c. beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
4.	<p>Aulia Wahyuni, Juarsa Badri.</p> <p>Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpkpad Kabupaten Pesisir Selatan</p> <p>Volume 2, Nomor 5, Mei 2023</p>	<p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. hubungan kerja, b. tingkat kebisingan, c. peraturan, penerangan dan d. sirkulasi udara.</p> <p>Disiplin Kerja:</p> <p>a. Kehadiran, b. ketaatan pada peraturan kerja, dan c. ketaatan pada standar kerja.</p> <p>Motivasi Kerja:</p> <p>a. Kebutuhan akan berprestasi, b. kebutuhan akan afiliasi dan c. kebutuhan akan</p>	<p>metode kuantitatif.</p> <p>Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, dan uji t.</p>	<p>a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>c. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<p>menguasai pekerjaan.</p> <p>Kinerja Pegawai:</p> <p>a. kualitas kerja, kuantitas</p> <p>b. kerja, pelaksanaan tugas dan</p> <p>c. tanggung jawab.</p>		
5.	<p>Jemmi Nurasia</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi)</p> <p>Vol. 11 No. 01, Maret 2022</p>	<p>Motivasi Kerja:</p> <p>a. promosi,</p> <p>b. prestasi,</p> <p>c. Pekerjaan Itu sendiri,</p> <p>d. penghargaan, tanggung Jawab,</p> <p>e. pengakuan atas kemampuan dan</p> <p>f. keberhasilan dalam bekerja.</p> <p>Disiplin Kerja:</p> <p>a. disiplin waktu,</p>	<p>metode deskriptif verifikatif dan kuantitatif.</p> <p>Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS SEM).</p>	<p>a. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jambi</p> <p>b. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai dinas Kesehatan di Provinsi Jambi.</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		b. disiplin peraturan dan berpakaian c. disiplin tanggung jawab kerja Kinerja Pegawai: a. ketepatan penyelesaian tugas, b. kesesuaian jam kerja c. Tingkat kehadiran, d. Kerjasama antar karyawan dan e. Kepuasan kerja.		
6.	Dio Christian M.Kurniawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang	Disiplin Kerja: a. Efektif dalam bekerja b. Kepatuhan pada peraturan c. Tindakan korektif d. Kehadiran tepat waktu	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif	a. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

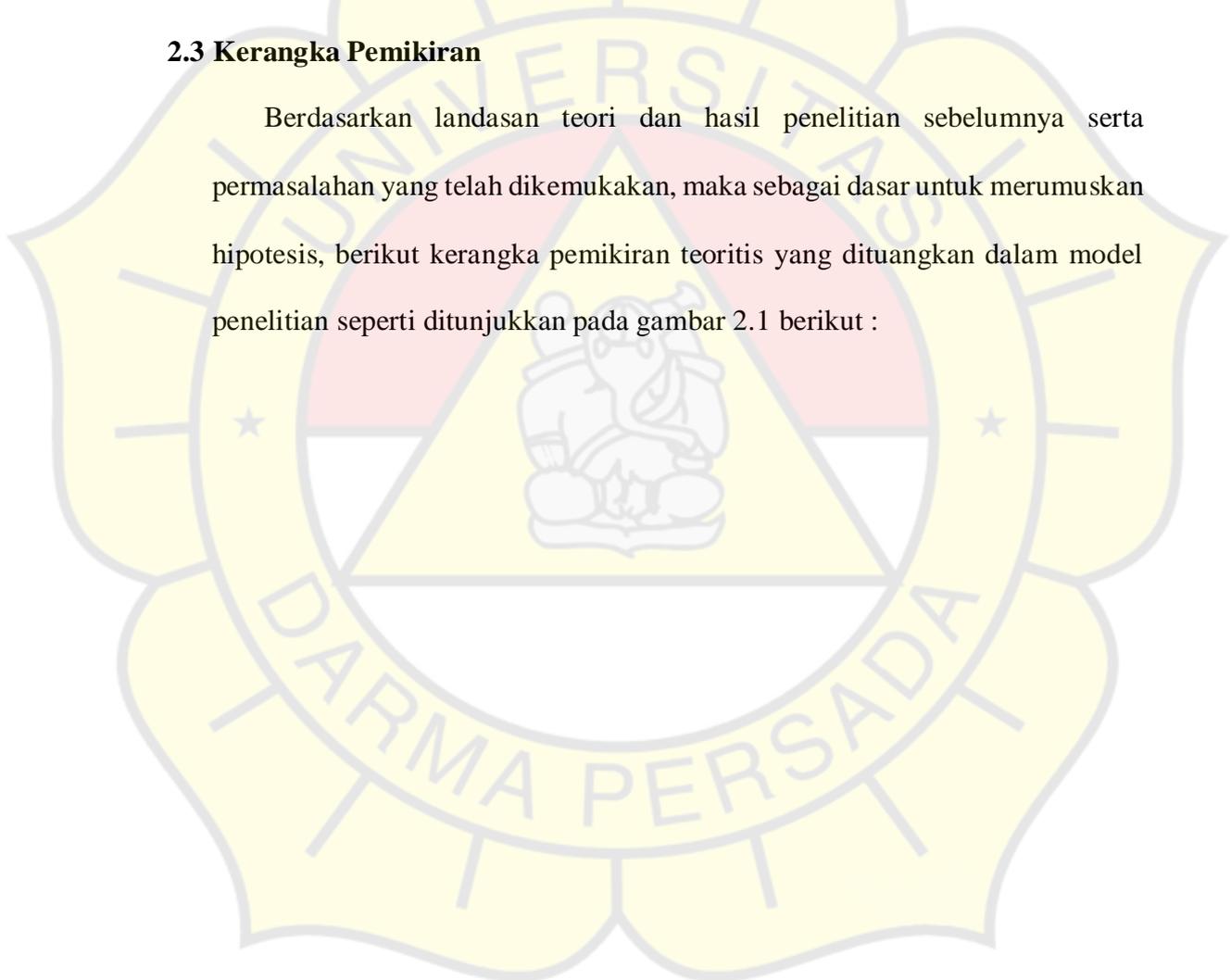
No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Vol. 2, No. 2, Juni 2021	e. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Motivasi Kerja: a. Fisiologis atau kebutuhan fisik b. Keamanan c. Sosial d. Penghargaan e. Aktualisasi diri Kinerja pegawai: a. Kualitas b. Kuantitas c. Jangka waktu d. Penekanan biaya e. Pengawasan f. Hubungan antar karyawan		b. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan c. Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

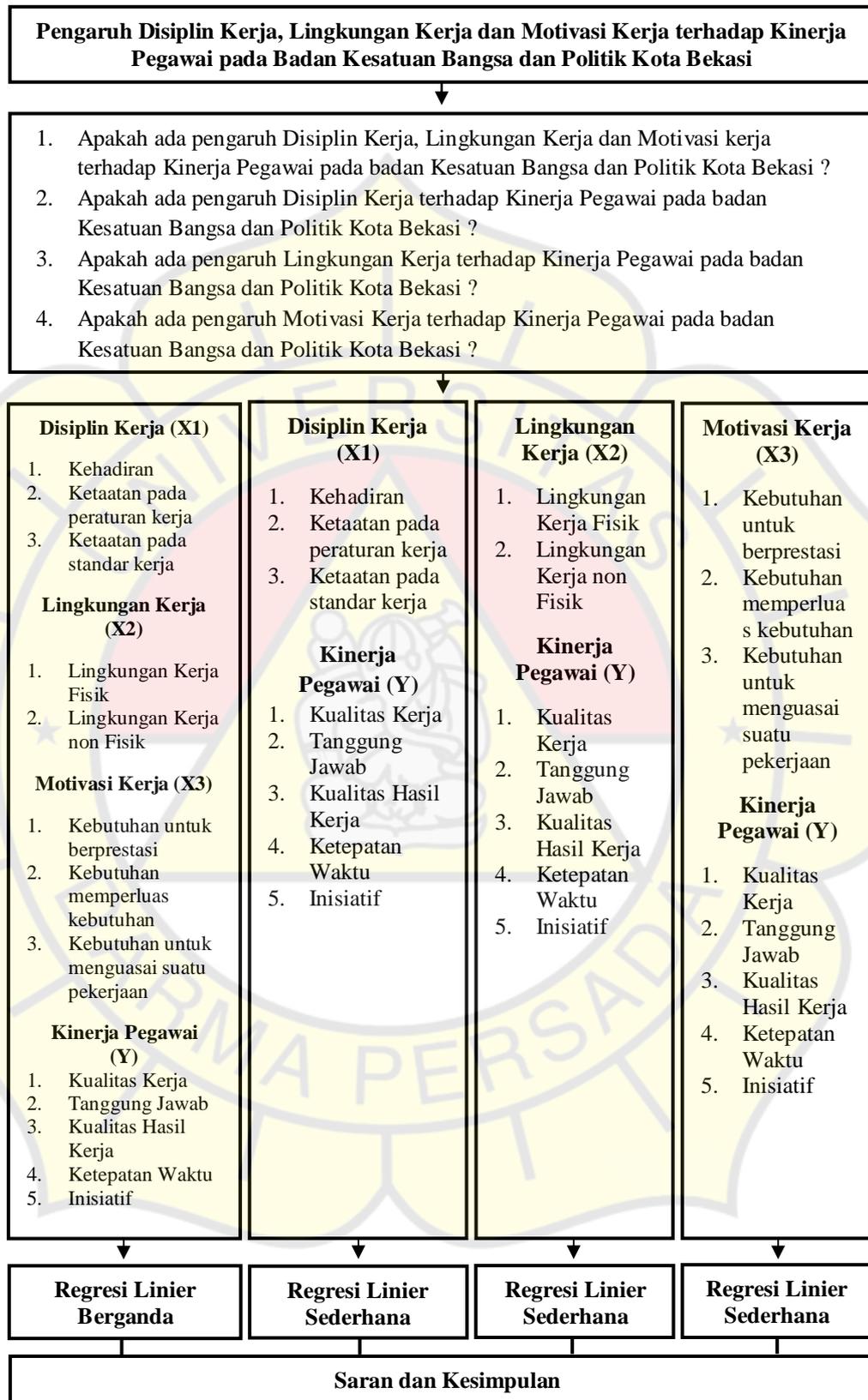
No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
7.	<p>Fera Nelfianti, Idah Yuniasih, Ary Iswanto Wibowo</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai YPI Cempaka Putih Jakarta</p> <p>Volume 18, No. 2, Mei 2018</p>	<p>Budaya Organisasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Inisiatif Individual b. Toleransi terhadap resiko c. Pengarahan d. Integrasi e. Dukungan Manajemen f. Kontrol g. Identitas h. Sistem Imbalan i. Toleransi terhadap Konflik j. Langkah pola Komunikasi <p>Kinerja Pegawai:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Tujuan b. Standar c. Umpan Balik d. Alat/Sarana 	<p>Analisis deskriptif kuantitatif dengan mengumpulkan data primer dari kuesioner yang di sebar</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian diharapkan Yayasan dapat lebih meningkatkan penanaman budaya organisasi terhadap pegawainya.</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		e. Kompetensi f. Motif g. Peluang		

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan, maka sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut kerangka pemikiran teoritis yang dituangkan dalam model penelitian seperti ditunjukkan pada gambar 2.1 berikut :





Sumber : Diolah penulis tahun 2023

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan keterkaitan hubungan antar variable penelitian, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.

H_0 : Diduga Tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.

H_a : Diduga Ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.

H_0 : Diduga Tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.

H_a : Diduga Ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.

H_0 : Diduga Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.

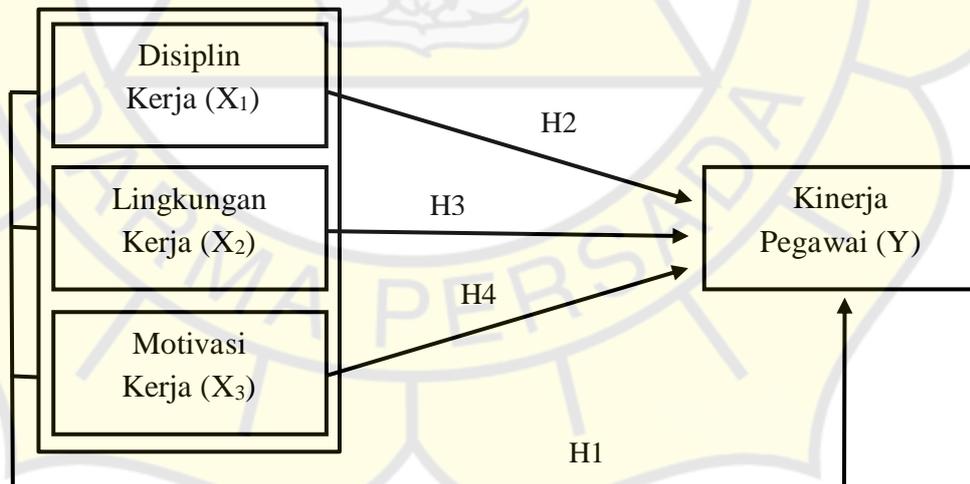
H_a : Diduga Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.

H_0 : Diduga Tidak ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.

H_a : Diduga Ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.

Dari hipotesis yang diterapkan, selanjutnya untuk mengetahui hubungan antara variabel independent yaitu Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) melalui paradigma penelitian pada gambar 2.2 sebagai berikut:



Sumber: Diolah Penulis Tahun 2023

Gambar 2. 3 Paradigma Penelitian

Gambar di atas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independent yaitu Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y), dimana Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) secara parsial atau inividu dengan rumus persamaan regresi $Y = a + bx$. Berikut disiplin kerja, lingkungan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$