

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 Hamali (2018) menyatakan bahwa Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen

pengorganisasian sumber daya. Sedangkan menurut Hasibuan (2019) manajemen sebagai ilmu dan seni, manajemen bergantung pada keterampilan khusus untuk memberikan kinerja kepemimpinan terkait kode etik dan bekerja sama. Adapun menurut Ricardianto (2018) 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.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan proses atau peranan tenaga kerja agar dapat berjalan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

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

a. Perencanaan (*Planning*)

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

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

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

c. 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.

d. Pengendalian (*Controlling*)

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

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018) 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 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. Disamping 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.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Ricardianto (2018) 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) Meningkatkan 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 serta lingkungan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja dalam suatu kantor sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu kantor tersebut, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung atau pendukung terhadap pegawai yang melaksanakan proses bekerja tersebut. Secara umum lingkungan merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dalam melakukan pekerjaan secara optimal.

Menurut Efendi (2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga akan memperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut dapat. Menurut Darmandi (2020) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan

keajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Lainnya menurut Achmad (2018) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan serta dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang sedang ia lakukan.

2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari keadaan lingkungan sekitarnya, maka dari itu untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa faktor lingkungan kerja yang perlu diperhatikan. Menurut Afandi (2018) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

a. Faktor lingkungan kerja fisik.

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja terdapat mempengaruhi kinerja karyawan 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 memberikan privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud dengan privasi adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor lingkungan kerja 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 diperoleh kurang maksimal.

2) Sistem pengawasan yang buruk

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

3) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, 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 kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif dalam mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antar individu.

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Enny (2019) 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) 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 diperhatikan 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 pekerja yang ada diperusahaan. 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 - aspek Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2020) 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 kerja

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 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja 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 merupakan faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2019) kedisiplinan merupakan kesadaran dan ketersediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan disiplin menurut Sinambela (2021) yaitu merupakan kemampuan kerja seseorang untuk tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan tersebut yang sudah ditetapkan. Adapun menurut Afandi (2018) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap

ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik itu tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup dalam menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang sudah diberikan.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

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

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
- e. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- f. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya kebiasaan positif.

3. Jenis – jenis disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2019) 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 dikalangan karyawan
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Adapun menurut Hartatik (2018) mengemukakan beberapa jenis disiplin kerja diantaranya yaitu :

a. Disiplin diri

Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, mampu mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Penanaman nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung dengan situasi lingkungan yang kondusif, maka dari itu disiplin memiliki peran yang besar dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

b. Disiplin kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal apabila masing-masing anggota kelompok memberikan peran yang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Hal ini bisa terjadi jika karyawan menanamkan disiplin kelompok. Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara disiplin, kebiasaan bertindak disiplin

ini merupakan langkah awal dari terbentuknya kesadaran seseorang.

c. Disiplin preventif

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

Disiplin ini akan mendorong sikap disiplin karyawan untuk menjaga sikap tanpa adanya sebuah paksaan.

d. 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

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

Dengan adanya disiplin kerja berguna agar 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 yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan yang melanggar aturan.

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. Adanya beberapa pegawai yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja.

Menurut Sinambela (2019) tujuan utama tindakan kedisiplinan yaitu memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan instansi.

5. Dimensi dan indikator disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja dibagi menjadi 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 aturan perusahaan

Dimensi taat terhadap aturan perusahaan diukur dengan menggunakan indikator:

- 1) Cara berpakaian yang rapih
- 2) Bertingkah laku dalam pekerjaan

c. Taat terhadap perilaku dalam bekerja

Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan diukur dengan indikator:

- 1) Bekerja sesuai dengan jabatan dan tugas yang diberikan
- 2) Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja
- 3) Berhubungan baik dengan unit kerja lain

Disiplin dibutuhkan untuk mengatur tindakan kelompok, yang dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian motivasi kerja

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu dalam mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Uhing (2019) merupakan kondisi atau *energy* yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju guna mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Nurjaya (2021) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melakukan sesuatu yang sudah ditetapkan. Adapun menurut Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegritas dengan secara daya upayanya untuk mencapai kinerja karyawan.

Dari uraian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan *energy* yang ada dalam diri seseorang sebagai pendorong yang dapat menggerakkan dirinya untuk mau bekerja atau bergerak dengan semangat terhadap melakukan sebuah tugas atau kegiatan yang terarah guna mencapai tujuan perusahaan.

2. Pentingnya motivasi kerja

Motivasi sangat penting bagi perusahaan, motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Pada saat melaksanakan pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan memuaskan kepuasan karyawan dalam bekerja. Maka peran motivasi dalam bekerja sangat penting.

3. Faktor-faktor motivasi kerja

Silitonga (2020) 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 pada suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok dimana 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 Hasibuan (2017) menyatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan 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. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya

5. Dimensi dan indikator motivasi kerja

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

a. Kondisi kerja

Ditunjukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja dengan indikator diantaranya :

- 1) Jaminan sosial tenaga kerja
- 2) Dana pensiun
- 3) Asuransi kesehatan dan kecelakaan
- 4) Serta perlengkapan keselamatan kerja

b. Perencanaan kerja

Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, keterampilan dan potensinya. Terdapat indikator dalam pemenuhan kebutuhan ini yang dilakukan oleh perusahaan yaitu :

- 1) Menyelenggarakan pendidikan akademik dan non akademik
- 2) Pelatihan jenjang karir

c. Pengawasan

Dilakukan dengan memeriksa pekerjaan yang sedang dilakukan untuk mengetahui apakah yang sudah dikerjakan dengan benar dan hasilnya sesuai dengan yang dikehendakinya. Terdapat indikator dalam pengawasan yaitu:

- 1) Pimpinan melakukan pemeriksaan pekerjaan yang dilakukan pegawai guna memastikan benar atau tidaknya pekerjaan tersebut.
- 2) Pimpinan memberikan arahan dari hasil pemeriksaan jika terjadi kesalahan

d. Penghargaan

Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai target. Terdapat beberapa indikator yaitu :

- 1) Perusahaan memberikan *reward* bagi karyawan yang mampu meningkatkan kinerja
- 2) Perusahaan memberikan *reward* untuk memotivasi para karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

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) merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan

mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2020) 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) 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) terdapat penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Metode Skala Penilaian Grafik (*Graphic Rating Scale Method*) yaitu sebuah skala 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 mengklasifikasikan 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 telah ditentukan sebelumnya.
- f. *Behaviorally Anchor Rating (BARS)*
Yaitu metode penilaian kinerja yang mengarahkan pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (*quantified rating*)

dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.

3. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

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

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan perang 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. 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) 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 objektif
- 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) terdapat 4 dimensi dan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara umum dan banyak digunakan yaitu :

1) 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. Terdapat beberapa indikator seperti :

- 1) Karyawan memiliki pengetahuan serta keterampilan dalam mengenai pekerjaan
- 2) Karyawan memiliki kualitas berdasarkan tingkat kompetensi dalam bekerja

2) 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.

Terdapat beberapa indikator yaitu :

- 1) Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
- 2) Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan yang melebihi target perusahaan

3) Ketetapan waktu

Ketetapan waktu menggambarkan tentang sesuatu yang terjadi atau dilakukan pada saat yang seharusnya atau tidak mengalami keterlambatan. Berikut beberapa indikatornya yaitu :

1) Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan target dengan waktu yang ditentukan

2) Kecepatan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

4) Efektivitas

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

Terdapat beberapa indikator yaitu :

1) Tingkat kefokuskan karyawan dalam melakukan pekerjaan

2) Tingkat karyawan dalam memaksimalkan kemampuannya dalam bekerja

2.2 Penelitian Terdahulu (Landasan Empiris)

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 Dimensinya | Metode Dan Alat Analisa | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|---|--|
| 1. | Natalia susanto/ 2019/ Pengaruh Motivasi Kerja,Kepuasan Kerja,dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. | Motivasi Kerja(X_1) a. Kebutuhan untuk berprestasi b. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan | Metode penelitian kuantitatif Alat analisa | Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja pada |

| No. | Nama peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian | Variabel yang Diteliti dan Dimensinya | Metode Dan Alat Analisa | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|---|--|
| | | c. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan Kepuasan Kerja (X_2) a. Gaji b. Kondisi pekerjaan c. Promosi d. Rekan kerja e. Supervisi Disiplin Kerja (X_3) a. Taat Terhadap aturan perusahaan b. Taat Terhadap aturan waktu c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan | | kinerja karyawan. |
| 2. | Darti Rizkita Putri/2020/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Group | Lingkungan Kerja (X_1) : a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik Motivasi Kerja (X_2): a. promosi b. prestasi kerja c. penghargaan | Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan SPSS | Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap |

| No. | Nama peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian | Variabel yang Diteliti dan Dimensinya | Metode Dan Alat Analisa | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|---|---|
| | | d. pengakuan Disiplin Kerja (X_3): a. Taat aturan waktu b. Taat aturan perusahaan c. Taat peraturan perilaku bekerja | | kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat mendukung hipotesis yang diajukan "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kedaung Group Surabaya. |
| 3. | Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. <i>Jurnal Renaissance</i> , 6(1), 741-753. | Lingkungan kerja (X_1) a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik Disiplin Kerja (X_2) a. Taat terhadap peraturan waktu b. Taat terhadap atura perusahaan taat pada peraturan perilaku dalam pekerjaan | Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda | Hasil Penelitian dapat disimpulkan variabel Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 4. | Retno Ambarwati dan Ida Martini Alriani/2020/Pengaruh Lingkungan Kerja, | Lingkungan kerja (X_1) : a. Lingkungan | Metode penelitian: Kuantitatif | Pelatihan secara tidak langsung |

| No. | Nama peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian | Variabel yang Diteliti dan Dimensinya | Metode Dan Alat Analisa | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|--|--|
| | <p>Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap ADDIN Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kasir Pada Pasar Swalayan Ada Siliwangi Semarang. <i>Dharma Ekonomi</i>, 51, 24–35.</p> | <p>kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik</p> <p>Motivasi kerja (X_2):</p> <ol style="list-style-type: none"> Promosi Prestasi kerja Penghargaan Pengakuan <p>Disiplin Kerja (X_3):</p> <ol style="list-style-type: none"> Mematuhi peraturan perusahaan Taat aturan perilaku bekerja Taat aturan waktu Taat aturan dalam berpakaian saat bekerja | <p>Alat analisis : Regresi Linear berganda</p> | <p>tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Begitu juga dengan motivasi, variabel ini tidak berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja organisasi</p> |
| 5. | <p>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 PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika (Vol. 5, pp. 740-751).</p> | <p>Motivasi Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Promosi Prestasi kerja Penghargaan Pengakuan <p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Mematuhi semua peraturan organisasi Penggunaan waktu secara efektif Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas Tingkat absensi | <p>Metode : Kuantitatif Alat analisis: Regresi Linear Berganda</p> | <p>Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel</p> |

| No. | Nama peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian | Variabel yang Diteliti dan Dimensinya | Metode Dan Alat Analisa | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|-------------------------------|--|
| | | Kepuasan Kerja : a. Pekerjaan itu sendiri b. Upah/gaji c. Kesempatan promosi jabatan d. Rekan kerja e. Supervise Kinerja Karyawan : a. Kualitas b. Kuantitas | | OCB namun variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung. |

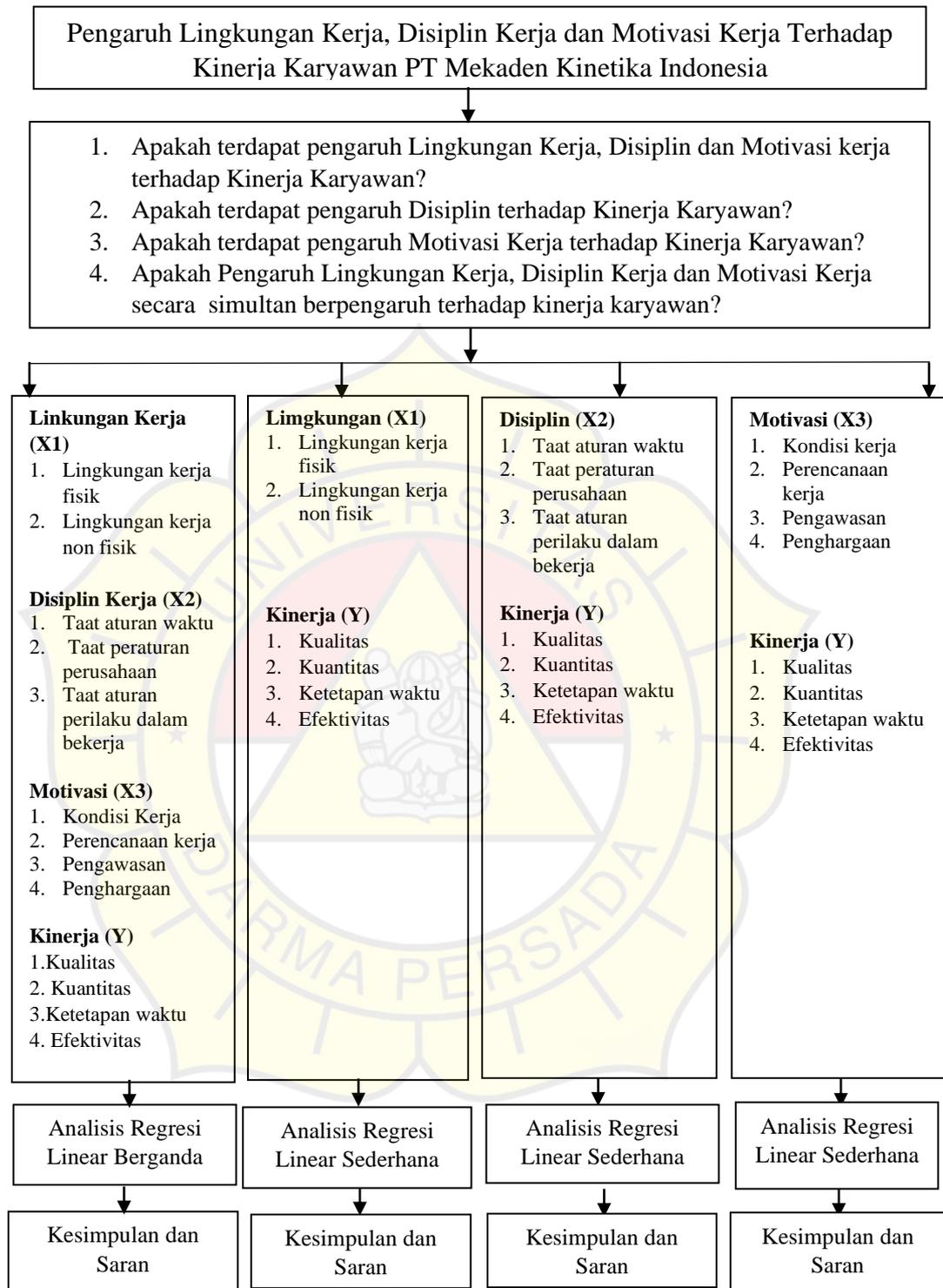
Sumber : Diolah oleh penulis 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017) 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 pemikir yang diharapkan dapat memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen pada karyawan di PT. Mekaden Kinetika Indonesia.

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



Sumber : Dibuat oleh penulis tahun 2024

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, berikut hipotesis penelitian :

1. Apakah Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekaden Kinetika Indonesia?

Ho₁ : Lingkungan, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ha₁ : Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekaden Kinetik Indonesia?

Ho₂ : Lingkungan Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ha₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

3. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekaden Kinetika Indonesia?

Ho₃ : Disiplin kerja Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ha₃ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekaden Kinetika Indonesia?

Ho₄ : Motivasi Kerja Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ha₄ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

