

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Manajemen SDM**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aset vital dan berperan sebagai pendorong utama dalam pelaksanaan segala kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga perlu dikelola dengan cermat melalui prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Handoko, (2016:4) MSDM mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2019:10) mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar dapat berperan aktif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Sedangkan pendapat dari Indrastuti (2020:2) mendeskripsikan MSDM sebagai pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh individu. Pengelolaan dan pemanfaatan ini dioptimalkan dalam konteks lingkungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menggabungkan beberapa pandangan ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa MSDM melibatkan pengelolaan efektif dan

efisien terhadap sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, dengan tujuan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

## 2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:21), fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup:

### a. Fungsi Manajerial:

#### 1) Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah strategi merencanakan kebutuhan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Program kepegawaian ditetapkan sebagai bagian dari perencanaan ini.

#### 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) melibatkan aktivitas seperti pembagian pekerjaan, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam struktur organisasi.

#### 3) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah usaha untuk mengarahkan pegawai agar bekerja efektif dan efisien, mendukung tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

#### 4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) mencakup aktivitas mengontrol perilaku pegawai agar sesuai dengan peraturan perusahaan dan rencana yang telah ditetapkan. Tindakan perbaikan dilakukan jika terdapat penyimpangan atau kesalahan.

**b. Fungsi Operasional:**

1) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah serangkaian proses seperti penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai sesuai kebutuhan perusahaan.

2) Pengembangan

Pengembangan (*development*) melibatkan peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan masa depan.

3) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) mencakup pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang, dan barang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pegawai kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah upaya untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) mencakup kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka tetap berkontribusi hingga pensiun.

6) Kedisiplinan

Disiplin kerja adalah fungsi penting dalam MSDM yang kunci untuk mencapai tujuan maksimal, karena disiplin kerjayang baik mendukung terwujudnya tujuan.

7) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah proses putusnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan, dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, kebijakan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau alasan lainnya.

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

Menurut Soekidjo Notoatodjo mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pegawai) terhadap

organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi (Hasibuan, 2019:8). Ada 4 tujuan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang dijelaskan oleh Hasibuan (2019):

**a. Tujuan Kemasyarakatan / Sosial:**

Tujuan sosial manajemen SDM adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat, sambil meminimalkan dampak negatif tuntutan tersebut terhadap organisasi.

**b. Tujuan Organisasional:**

Tujuan organisasional departemen SDM melibatkan sasaran formal organisasi yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen SDM membantu manajer mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan produktivitas, mengelola tenaga kerja dengan efisien, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kerja, serta memastikan kesesuaian perilaku organisasi dengan undang-undang ketenagakerjaan.

**c. Tujuan Fungsional:**

Tujuan fungsional adalah mempertahankan kontribusi departemen SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen SDM harus menyediakan program rekrutmen, pelatihan dan pengembangan inovatif, serta mengembangkan pendekatan manajemen untuk menahan dan memotivasi pegawai terbaik.

**d. Tujuan Pribadi:**

Tujuan pribadi melibatkan setiap anggota organisasi dan dicapai melalui aktivitas di dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak sejalan, konflik dapat terjadi, memengaruhi keinginan kerja, ketidakhadiran dan bahkan sabotase. Tujuan manajemen SDM adalah membantu pegawai mencapai tujuan pribadi mereka dan meningkatkan kontribusi mereka terhadap organisasi. Penerimaan tujuan perusahaan oleh pegawai adalah prasyarat penting untuk mencapai tujuan perusahaan secara positif.

## **2.1.2 Motivasi Kerja**

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

Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Motivasi adalah konsep ringkasan yang kita gunakan untuk menjelaskan pola perilaku tertentu yang diamati. Motivasi kerja

adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Hendra Indy & Seger Handoyo, 2019). Matoyo mengemukakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Indy Dan Handoyo, 2019). Menurut teori karakteristik pekerjaan, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang pegawai yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja serta pengetahuan akan hasil kerja (Indy Dan Handoyo, 2019). Jadi untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik, sistematis, berencana dan terusmenerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakap dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing-masing.

Motivasi kerja akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam kerjanya. Teori motivasi kerja mempelajari penjelasan psikologis mengenai apa yang memotivasi seseorang dalam organisasi (Solahudin, 2021). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar-kecil prestasinya. Motivasi kerja

merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja

## 2. Bentuk-bentuk Motivasi Kerja

Jenis-jenis atau bentuk-bentuk motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut (Gagné, n.d.) yaitu *intrinsic motivation* dan *extrinsic motivation* yang akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Intrinsic motivation* adalah individu melakukan sesuatu untuk tujuan dan kepentingan diri sendiri karena adanya ketertarikan dan menikmati hal tersebut.
- b. *Extrinsic motivation* adalah pegawai melakukan sesuatu untuk alasan instrumental.

Sedangkan Menurut Hasibuan motivasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Motivasi Positif (insentif positif)

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

- b. Motivasi Negatif (insentif negatif)



Motivasi negatif maksudnya adalah manager memotivasi bawahan dengan standar bahwa mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif insentif semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik (Hadi, Rajiani, Mutiani, Jumriani, & Abbas, 2022).

Menurut (Ambarwati, 2021) membagi bentuk motivasi menjadi empat yakni:

- 1) Insentif material: Yaitu insentif atau imbalan yang diberikan kepada pegawai berupa materi, seperti misalnya uang atau bentuk barang-barang yang lain.
- 2) Insentif non material: Yaitu insentif atau balas jasa (imbalan) yang diberikan kepada para pegawai (bawahan) berupa non materi, misalnya pujian, penghargaan, promosi adanya pemberian sarana atau faktor kemudahan dan lain sebagainya.
- 3) Dari semua jenis motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa sekalipun memiliki perbedaan dalam memberikan dorongan namun dari masing-masing jenis tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan motivasi yang ada pada seorang individu agar mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal dan mencapai kepuasan yang diinginkan.

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

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain:

#### a. Faktor Ekstern

- 1) Lingkungan kerja
- 2) Pemimpin dan kepemimpinannya
- 3) Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
- 4) Dorongan atau bimbingan atasan

#### b. Faktor Intern

- 1) Pembawaan individu
- 2) Tingkat pendidikan
- 3) Pengalaman masa lampau
- 4) Keinginan atau harapan masa depan

Faktor-faktor yang memotivasi pegawai sebagaimana yang di paparkan menurut teori Herzberg adalah sebagai berikut:

#### a. *Motivation factor* (Faktor Intrinsik)

Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik. Faktor motivator ini terdiri:

- 1) Prestasi (*achievement*)

Agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya

dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil. Kesempatan itu harus sedemikian rupa sehingga orang-orang berkembang sendiri. Selanjutnya agar pemimpin memberi semangat pada para bawahannya sehingga bawahan mau berusaha mengerjakan sesuatu yang dirasakan bawahan tidak dapat dikuasainya. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

## 2) Pengakuan (*Recognition*)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus member pernyataan pengakuan akan keberhasilan tersebut. Pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- a) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain.
- b) Surat penghargaan.
- c) Member hadiah berupa uang tunai.
- d) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai.
- e) Memberikan kenaikan gaji dan promosi.
- f) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang

dilakukannya dan berusaha menghindarkan dari kebosanan dalam pekerjaan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

### 3) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Agar *Responsibility* benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pemimpin harus menghindari *supervise* yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

### 4) Pengembangan (*advancement*)

*Advancement* merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor *Advancement* ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan atau pelatihan selanjutnya.

**b. Faktor ekstrinsik**1) Kondisi kerja (*working condition*)

Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahan menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan, suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

2) Gaji (*wages*)

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala yang berlaku dalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan di dalam perusahaannya diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu (Duha, 2020).

Dari semua faktor yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang memotivasi pegawai diantaranya faktor intrinsik dan ekstrinsik. Yang

keduanya memiliki dasar yang berbeda, faktor intrinsik lebih dipengaruhi oleh motivasi dalam diri yaitu keinginan dari seorang individu akan sebuah penghargaan, pengakuan, kepercayaan, tanggung jawab serta kesempatan pengembangan diri. Sedangkan motivasi ekstrinsik lebih dipengaruhi oleh faktor dari luar seperti faktor gaji, lingkungan kerja, hubungan antar manusia dan kebijakan-kebijakan dalam perusahaan.

#### **4. Pengukuran Motivasi Kerja**

- a. Fisiologis merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks dan lain sebagainya.
- b. Rasa aman meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan, jaminan akan keberlangsungan pekerjaannya, serta jaminan akan hari tuanya pada saat tidak lagi bekerja.
- c. Sosial meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
- d. Kebutuhan penghargaan meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian, serta efektivitas kerja seseorang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang (Sunyoto, 2019:193)

Berdasarkan pengukuran yang telah disebutkan dapat disimpulkan motivasi diukur dengan lima kebutuhan yaitu: rasa aman, fisiologi, sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisas

## **5. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Afandi (2018:29) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi empat dimensi dan dua indikator yaitu:

### **a. Balas Jasa**

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi atau instansi. Adapun indikator dalam motivasi kerja pada dimensi balas jasa, sebagai berikut:

- 1) Pemberian hadiah atau reward meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.
- 2) Promosi jabatan yang pasti membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja.

**b. Kondisi Kerja**

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Adapun indikator dalam motivasi kerja pada dimensi kondisi kerja, sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang menyenangkan
2. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih

**c. Fasilitas Kerja**

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Adapun indikator dalam motivasi kerja pada dimensi fasilitas kerja, sebagai berikut:

1. Sarana yang memadai
2. Prasarana yang memadai

**d. Prestasi Kerja**

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk setiap orang tidaklah sama ukurannya



karena manusia itu satu sama lain yang berbeda. Adapun indikator dalam motivasi kerja pada dimensi fasilitas kerja, sebagai berikut:

1. Hasil kerja yang maksimal
2. Pencapaian tugas yang ditargetkan

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

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

Menurut Ramli, (2019) “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. (Ramli, 2019) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai, Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Rivai, 2019).

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Carcia, Lamawitak, Goo, & Da Silva, 2023:94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2019:444). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Sukmawati Marjuni (2019;610) Disiplin kerja merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi.

## 2. Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

Menurut Hasibuan & Hasibuan, (2019:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

### a. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

### b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan disiplin kerja pegawai. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

### c. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap disiplin kerja pegawai, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja pegawai. Begitu juga sebaliknya, pegawai akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

### d. Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan melanggar disiplin dan ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

e. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan disiplin kerja pegawai tersebut.

### 3. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:94) mengemukakan 4 dimensi dan 2 indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

**a. Taat Terhadap Aturan Waktu**

Adapun indikator dalam disiplin kerja pada dimensi taat terhadap aturan waktu, sebagai berikut:

- 1) Jam masuk dan pulang kerja
- 2) Jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi atau instansi.

**b. Taat Terhadap Peraturan Organisasi / Instansi**

Adapun indikator dalam disiplin kerja pada dimensi taat terhadap peraturan organisasi, sebagai berikut:

- 1) Peraturan dasar tentang cara berpakaian.
- 2) Bertingkah laku dalam pekerjaan.

**c. Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Bekerja**

Adapun indikator dalam disiplin kerja pada dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja, sebagai berikut:

- 1) Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas.

2) Tanggung jawab dalam pekerjaan.

**d. Taat Terhadap Peraturan Lainnya Di Organisasi / Intansi**

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

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

Menurut Farida (2019:10) Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/keras dan lain sebagainya.

Menurut Syafruddin et al., (2022:23) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Subyantoro & Suwanto (2020:25) Lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik. Dari pernyataan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu

yang ada disekitar para pekerja yang berupa lingkungan fisik dan non fisik yang membuat kenyamanan pegawai dalam bekerja.

## **2. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Syafruddin et al., (2022:28) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

### **a. Penerangan / cahaya di tempat kerja**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) 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 tercapai. Pada dasarnya, cahaya dapat di bedakan menjadi dua:

- 1) Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari
- 2) Cahaya buatan berupa lampu Cahaya buatan terdiri dari 4 macam yaitu:
  - a) Cahaya langsung
  - b) Cahaya setengah langsung
  - c) Cahaya tidak langsung
  - d) Cahaya setengah tidak langsung

**b. Temperatur di tempat kerja**

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai *temperature* yang 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.

**c. Kelembaban di tempat kerja**

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh *temperature* udara, dan secara bersama-sama antara *temperature*, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

**d. Sirkulasi udara di tempat kerja**

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

**e. Kebisingan di tempat kerja**

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

**f. Getaran mekanis di tempat kerja**

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarnya (getaran/detik).

**g. Bau – bauan di tempat kerja**

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciumanan. pemakaian air kondisi yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja



#### h. **Tata warna di tempat kerja**

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.

#### i. **Dekorasi di tempat kerja**

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

#### j. **Musik di tempat kerja**

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

#### k. **Keamanan di tempat kerja**

Guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya kamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat

kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM).

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

Menurut Syafruddin et al., (2022:31) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam organisasi dibagi menjadi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik yaitu sebagai berikut:

#### **a. Dimensi Lingkungan Kerja Fisik**

Merupakan komponen komunikasi yang harus diperhatikan oleh organisasi atau instansi sehingga dapat menimbulkan rasa nyaman dan tentram. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai. Adapun indikator dalam lingkungan kerja pada dimensi lingkungan kerja fisik, sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 3) Kebisingan di tempat kerja
- 4) keamanan di tempat kerja

#### **b. Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik**

Merupakan komponen non fisik yang berkaitan dengan komunikasi dan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. Adapun indikator dalam

lingkungan kerja pada dimensi lingkungan kerja non fisik, sebagai berikut:

- 1) Hubungan yang harmonis antara pegawai dan atasan.
- 2) Kesempatan untuk maju.
- 3) Keamanan dalam pekerjaan.

## **2.1.5 Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Pengertian Kinerja Menurut Maluyu S.P. Hasibuan mengemukakan “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan & Hasibuan, 2019). Menurut Rivai mengatakan bahwa “Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Imbron & Pamungkas, 2021). Menurut Sulistiyani, “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Darsana & Sukaarnawa, 2023).

Dari beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang diperoleh oleh seseorang dengan acuan atau ukuran tertentu baik dilihat dari segi

kuantitas maupun kualitasnya di dalam sebuah organisasi/perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Scermerhorn, Hunt dan Gibson dalam (Bas & Ismail, 2022) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Atribut individu dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu akan membedakan individu yang satu dengan lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari:
  - 1) Karakteristik demografi, misalnya: umur, jenis kelamin dan lain-lain.
  - 2) Karakteristik kompetisi, misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan dan keterampilan.
  - 3) Karakteristik psikologi, yaitu nilai-nilai yang dianut, sikap dan kepribadian.
- b. Kemauan untuk bekerja dengan berbagai atribut yang melekat pada individu menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi, hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.

- c. Dukungan organisasi dalam mencapai kinerja pegawai yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi/perusahaan. Misalnya: kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Jadi, kesimpulannya adalah tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga hal, yaitu kesempatan, kemauan serta dukungan yang diberikan perusahaan adalah hal yang diperlukan, sedangkan kemampuan tiap pegawai merupakan sesuatu yang ada di dalam diri pegawai sendiri yang dapat dikembangkan.

### **3. Penilaian Kinerja**

Menurut T. Hani Handoko, bahwa penilaian kinerja pegawai adalah proses melalui mana organisasi/perusahaan mengevaluasi atau menilai kinerja dari pegawai tersebut (Handoko, 2016). Sedangkan menurut Bambang Wahyudi, bahwasannya penilaian kinerja dapat diartikan sebagai suatu evaluasi yang dilakukan secara sistematis tentang prestasi kerja seorang pegawai (Darsana & Sukaarnawa, 2023).

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi prestasi atau unjuk pegawai yang dilakukan oleh organisasi (Suprihanto & Putri, 2021). Melalui kegiatan ini, para manajer atau supervisor bisa memperoleh data tentang bagaimana pegawai bekerja. Jika kinerja pegawai masih dibawah standar, maka harus segera diperbaiki. Sebaliknya jika pegawai sudah baik, perilaku tersebut harus diberi penguat supaya

pegawai tersebut menampilkan kembali kinerja yang dikehendaki. Pentingnya penilaian kinerja ini tersirat dari pernyataan Harry Levison yaitu bahwa konsep penilaian kinerja adalah pusat manajemen yang efektif. Evaluasi informal meskipun dilakukan secara kontinu tidak cukup memadai, karena evaluasi informal jarang meninggalkan dokumen tertulis mengenai kinerja pegawai. Dengan evaluasi formal dan umpan balik yang sistematis, bagian kepegawaian dapat mengidentifikasi pegawai mana yang berprestasi baik dan mana yang buruk. Dengan evaluasi formal, dapat juga diidentifikasi kebutuhan pengembangan karir dan latihan khusus yang harus diberikan kepada pegawai.

#### **4. Dimensi dan Indikator Kinerja**

Kinerja lembaga dicerminkan oleh kinerja pegawainya, berdasar kepada Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Adapun dimensi dan indikator kinerja pegawai menurut Maryati (2021:15) adalah sebagai berikut:

##### **a. Kualitas Kerja**

Yaitu menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan atau pegawai tersebut teliti, rapih dan lengkap dalam mengerjakan

setiap tugas-tugasnya. Adapun indikator dalam kinerja pada dimensi kualitas kerja, sebagai berikut:

- 1) Pegawai memperhatikan kerapihan, ketelitian dan keterampilan dalam melaksanakan tugas.
- 2) Pegawai tidak melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

**b. Kuantitas Kerja**

Yaitu lebih mengarah kepada seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya dan dilihat dari kecepatan kerja setiap harinya. Adapun indikator dalam kinerja pada dimensi kuantitas kerja, sebagai berikut:

- 1) Pegawai memperhatikan kecepatan dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Hasil kerja pegawai sesuai dengan jumlah pekerjaan yang sudah ditentukan.

**c. Tanggung Jawab**

Sejauh mana pegawai mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebijakan operasional yang berlaku di instansi tersebut. Adapun indikator dalam kinerja pada dimensi tanggung jawab, sebagai berikut:

- 1) Pegawai memiliki kemampuan untuk memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan.

- 2) Pegawai memiliki kemampuan untuk berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan.

**d. Inisiatif**

Yaitu kemampuan seseorang untuk memutuskan dan melakukan suatu pekerjaan atas kehendak diri sendiri atau tanpa menunggu perintah dari atasan. Adapun indikator dalam kinerja pada dimensi inisiatif, sebagai berikut:

- 1) Pegawai melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.
- 2) Pegawai mampu memberikan ide-ide baru saat melakukan musyawarah.

## 2. 2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai sumber informasi penelitian terkait dengan judul. Baik dari jurnal maupun dari skripsi yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan untuk mengetahui dan membandingkan hasil yang diperoleh sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori yang akan digunakan. Penelitian terdahulu yang dimaksud dijelaskan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/Tahun/judul	Variabel Yang Diteliti dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Siska Agustina Dewi, M. Trihudiyatmant	<b>Disiplin Kerja:</b> a) Taat Terhadap Aturan Waktu	Metode: Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin kerja



	<p>o/ 2020/ Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.</p> <p>Vol. 2, No. 1, Oktober 2020 E-ISSN: 2716- 2583.</p>	<p>b) Taat Terhadap Peraturan Instansi c) Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan d) Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Instansi.</p> <p><b>Motivasi Kerja:</b> a) Daya pendorong b) Kemauan c) Kerelaan d) Membentuk Keahlian e) Membentuk Keterampilan f) Tanggung Jawab g) Kewajiban h) Tujuan</p> <p><b>Lingkungan Kerja:</b> a) Penerangan/ Cahaya b) Temperatur/ Suhu Udara c) Tata warna d) Keamanan e) Bau Tidak Sedap f) Musik di Tempat Kerja g) Dekorasi</p> <p><b>Kinerja:</b> a) Efektivitas b) Otoritas c) Disiplin d) Inisiatif</p>	<p>Analisis: Regensi Linier Berganda</p>	<p>berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Desa Kecamatan Punggelan (H1 diterima), motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Desa Kecamatan Punggelan (H2 diterima), lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Desa Kecamatan Punggelan (H3 diterima).</p>
2.	Joyce Sagita Novyanti/2019/ Pengaruh	<p><b>Motivasi Kerja:</b> a) Motivasi Untuk Berprestasi</p>	Metode: Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

	<p>Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah</p> <p>Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 105-115 ISSN: 2302-2019.</p>	<p>b) Motivasi Untuk Berkuasa c) Motivasi Untuk Berafiliasi</p> <p><b>Lingkungan Kerja:</b> a) Kondisi Kerja b) Fasilitas Kerja c) Peraturan Kerja</p> <p><b>Disiplin Kerja:</b> a) Disiplin Waktu b) Rela Menegakkan Aturan c) Komitmen Dan Loyalitas</p> <p><b>Kinerja:</b> a) Usaha b) Kemampuan Persepsi Tugas</p>	<p>Analisis: Regensi Linier Berganda</p>	<p>motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah.</p>
3.	<p>Arief Teguh Nugroho/2018/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada CV Anugerah.</p> <p>Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 20 No. 02 – Agustus 2018.</p>	<p><b>Kepemimpinan:</b> a) Otoriter b) Paternalistik c) Konsultatif d) Partisipatif</p> <p><b>Motivasi:</b> a) Otoriter b) Paternalistik c) Konsultatif d) Partisipatif e) Penghargaan f) Aktualisasi Diri</p> <p><b>Loyalitas:</b> a) Komunikasi b) Insentif c) Kesejahteraan d) Keselamatan e) Kesehatan Kerja f) Hubungan Industrial</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Analisis: Regensi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.</li> <li>2) Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan arah positif.</li> <li>3) Loyalitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan arah positif.</li> </ol>

		<b>Kinerja:</b> a) Kuantitas b) Kualitas c) Efisiensi d) Standar Kualitas		
4.	Jose Beno, Dody Nata Irawan/2019/ Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perindo II Teluk Bayur.  Jurnal Saintek Maritim, Volume 20 Nomor 1, September 2019/ISSN : 1412 – 6826/ e- ISSNV: 2623 – 2030.	<b>Motivasi Kerja:</b> a) Kesempatan Berprestasi b) Kesempatan Mengikuti Pendidikan  <b>Disiplin Kerja:</b> a) Ketepatan Waktu b) Pelaksanaan Prosedur c) Tingkat Kerapian Berpakaian  <b>Lingkungan Kerja:</b> a) Penerangan b) Udara c) Suara Bising d) Keamanan e) Kebersihan  <b>Kinerja:</b> a) Kuantitas b) Kualitas c) Tanggung Jawab	Metode: Kuantitatif  Analisis: Regensi Linier Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Maribet Hutagalung, Yuli Triastuti/2019/ Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.	<b>Lingkungan Kerja:</b> a) Lingkungan Kerja Fisik b) Lingkungan Kerja Non Fisik  <b>Motivasi Kerja:</b> a) Kebutuhan Akan Prestasi	Metode: Kuantitatif  Analisis: Regensi Linier Berganda	Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

	<p>Anugrah Abadi Bersama.</p> <p>Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 21 No. 02 – Aug 2019/P-issn 1411 – 710x/ e-ISSN 2620 – 388x.</p>	<p>b) Kebutuhan Akan Kekuasaan</p> <p>c) Kebutuhan Akan Afiliasi</p> <p><b>Disiplin Kerja:</b></p> <p>a) Tujuan Kemampuan</p> <p>b) Ketaatan Standar Kerja</p> <p>c) Ketaatan Peraturan Kerja</p> <p>d) Etika Kerja</p> <p><b>Kinerja:</b></p> <p>a) Kuantitas</p> <p>b) Kualitas</p> <p>c) Tanggung Jawab</p> <p>d) Inisiatif</p>		<p>Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
6.	<p>Yuliya Ahmad, Bernhad Tewel, Rita N. Taroreh/2019/ Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. FIF Group Manado</p> <p>Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2811 – 2820</p>	<p><b>Stres Kerja:</b></p> <p>a) Tuntutan Tugas</p> <p>b) Tuntutan Peran</p> <p>c) Tuntutan Antar Pribadi</p> <p>d) Sturuktur Organisasi</p> <p>e) Kepemimpinan Organisasi</p> <p><b>Beban Kerja:</b></p> <p>a) Kondisi Pekerjaan</p> <p>b) Penggunaan Waktu Kerja</p> <p>c) Target Yang Harus Dicapai</p> <p><b>Lingkungan Kerja:</b></p> <p>a) Suasana Kerja</p> <p>b) Hubungan Dengan Rekan Kerja</p> <p>c) Tersedianya Fasilitas Kerja</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Analisis: Regensi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada</p>

		<p><b>Kinerja:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kuantitas</li> <li>b) Kualitas</li> <li>c) Keandalan</li> <li>d) Kehadiran</li> <li>e) Kemampuan Bekerja Sama</li> </ul>		<p>PT. FIF Group Manado. Pimpinan PT. FIF Group Manado perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada agar kinerja mereka dapat lebih optimal.</p>
7.	<p>Ni Putu Chandra Saharani Putri, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, I Gede Aryana Mahayasa/2022/ Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>e-ISSN 2774-7085 Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Nopember 2022, Vol. 2 (No. 4) : Hal 1032-1042</p>	<p><b>Komunikasi Internal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Komunikasi Vertikal Atasan Ke Bawahan</li> <li>b) Komunikasi Vertikal Bawahan Ke Atasan</li> <li>c) Komunikasi horizontal</li> </ul> <p><b>Beban Kerja:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Tugas - Tugas</li> <li>b) Kondisi Pekerjaan Lingkungan Kerja</li> <li>c) Faktor Somatis</li> </ul> <p><b>Motivasi Kerja:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kebutuhan Fisiologis</li> <li>b) Kebutuhan Sosial</li> <li>c) Kebutuhan Penghargaan</li> <li>d) Aktualisasi Diri Jaminan Kesehatan Pegawai Dan Perasaan Aman</li> </ul> <p><b>Kinerja:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>f) Kuantitas</li> <li>g) Kualitas</li> </ul>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Analisis: Regensi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi internal, beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan agar menjaga komunikasi yang baik di dalam perusahaan, perusahaan harus memperhatikan</p>

		h) Keandalan i) Kehadiran j) Kemampuan Bekerja Sama	mengenai beban kerja yang diberikan pada karyawan dan perusahaan harus selalu memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
--	--	---	--

Sumber: Data Diolah Peneliti Tahun 2023

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PJLP (Penyedia Jasa Lainnya Perorangan) di Kantor Kelurahan Jati, Jakarta Timur" dapat diberikan karena penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan tingkat Kelurahan, dengan fokus pada Kelurahan Jati, Jakarta Timur. Kelurahan sebagai unit pelayanan publik memegang peran strategis dalam menyediakan layanan dasar kepada masyarakat. Oleh karena itu, memahami bagaimana motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai di tingkat Kelurahan menjadi sangat penting.

Konsep berpikir melibatkan pemahaman mendalam tentang keterkaitan antar variabel, di mana motivasi kerja menjadi pendorong kinerja, disiplin kerja berkaitan erat dengan tingkat kepatuhan, dan lingkungan kerja memengaruhi psikologis dan produktivitas pegawai. Penelitian ini bertujuan mengungkapkan dinamika hubungan antar variabel tersebut dan dampaknya terhadap kinerja pegawai di tingkat Kelurahan. Dengan fokus pada Kelurahan Jati, tujuan

penelitian ini adalah memberikan kontribusi yang dapat diaplikasikan secara praktis dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik di tingkat Kelurahan. Implikasi dan rekomendasi yang dihasilkan diharapkan dapat memberikan solusi nyata di tingkat operasional dan kebijakan Kelurahan, membawa dampak positif bagi kinerja pegawai dan pelayanan publik secara keseluruhan. Berikut model kerangka pemikiran penulisan ini:







Sumber: Data Diolah Peneliti Tahun 2024

**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**



## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis adalah jawaban awal terhadap perumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah diajukan dalam bentuk pertanyaan. Istilah "sementara" digunakan karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didukung oleh fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan permasalahan yang telah diajukan dan setelah mempertimbangkan tinjauan pustaka serta teori-teori yang ada, penulis dapat menyajikan hipotesis sebagai jawaban awal dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PJLP (Penyedia Jasa Lainnya Perorangan) di Kantor Kelurahan Jati, Jakarta Timur?

H<sub>0</sub>: Tidak Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) PJLP (Penyedia Jasa Lainnya Perorangan) di Kantor Kelurahan Jati, Jakarta Timur.

H<sub>a</sub>: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) PJLP (Penyedia Jasa Lainnya Perorangan) di Kantor Kelurahan Jati, Jakarta Timur.

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PJLP (Penyedia Jasa Lainnya Perorangan) di Kantor Kelurahan Jati, Jakarta Timur?

H0: Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) PJLP (Penyedia Jasa Lainnya Perorangan) di Kantor Kelurahan Jati, Jakarta Timur.

Ha: Terdapat pengaruh antara motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) PJLP (Penyedia Jasa Lainnya Perorangan) di Kantor Kelurahan Jati, Jakarta Timur.

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PJLP (Penyedia Jasa Lainnya Perorangan) di Kantor Kelurahan Jati, Jakarta Timur.

H0: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) PJLP (Penyedia Jasa Lainnya Perorangan) di Kantor Kelurahan Jati, Jakarta Timur.

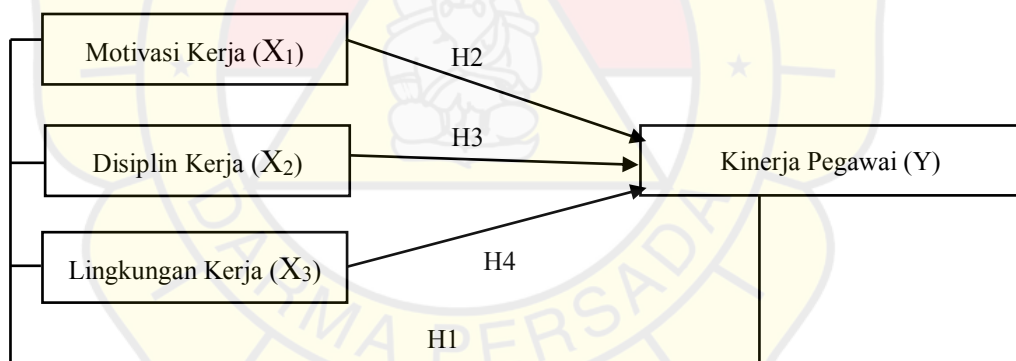
Ha: Terdapat pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) PJLP (Penyedia Jasa Lainnya Perorangan) di Kantor Kelurahan Jati, Jakarta Timur.

4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PJLP (Penyedia Jasa Lainnya Perorangan) di Kantor Kelurahan Jati, Jakarta Timur?

Ho: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) PJLP (Penyedia Jasa Lainnya Perorangan) di Kantor Kelurahan Jati, Jakarta Timur.

Ha: Terdapat pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) PJLP (Penyedia Jasa Lainnya Perorangan) di Kantor Kelurahan Jati, Jakarta Timur.

Dari hipotesis yang telah dirumuskan, penelitian ini dapat menjelaskan paradigma yang menggambarkan keterkaitan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diperlihatkan melalui gambar 2.2 sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah Peneliti Tahun 2024

**Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian**

Gambar di atas menjelaskan tentang hubungan antar variabel, yang melibatkan tiga variabel independen, yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y), melalui rumusan persamaan regresi

$$Y = a + bX.$$

Keterangan:

Y : Variabel Dependen

$\alpha$  : Konstan (Tetap)

b : Koefisien Regresi (Variabel X)

X : Variabel Independen

Selanjutnya, motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) memengaruhi kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama (simultan) melalui rumusan persamaan regresi.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$X_1$  = Variabel Motivasi Kerja

$X_2$  = Variabel Disiplin Kerja

$X_3$  = Variabel Lingkungan Kerja