

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia

Menurut Mukminin, et al. (2019) manajemen sumber daya manusia adalah perwujudan ilmu dan seni berkenaan dengan serangkaian kegiatan dalam mengelola manusia pada suatu organisasi, lembaga maupun perusahaan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Sedangkan Menurut (Ni Kadek & John, 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Menurut Dr. Sukardi, SE., M.M. (2024) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang mempelajari khusus peranan serta hubungan manusia dalam suatu organisasi perusahaan.

Unsur MSDM adalah yang termasuk tenaga kerja atau karyawan pada suatu perusahaan adalah manusia. Jadi MSDM ini hanya fokus terhadap tenaga kerja seorang manusia. Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan, MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah suatu ilmu yang mengatur suatu hubungan serta peranan tenaga kerja agar lebih efisien dan efektif agar dapat membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat. MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (policy).

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ni Kadek & John, 2019:5) Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

- a) Perencanaan adalah penentuan program pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang akan dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi.
- b) Pengorganisasian merupakan membentuk organisasi untuk mengelola rangkaian dari bermacam hubungan kerja, pembagian pekerjaan, kegiatan personalia serta aspek yang lain.
- c) Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan karyawan agar bekerja dengan baik dan efisien lewat

perintah, motivasi serta peraturan yang mengikat untuk mencapai tujuan perusahaan.

- d) Pengendalian merupakan kegiatan pelaksanaan untuk mengendalikan semua pegawai agar mematuhi peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan jam operasional kerja. Apabila ada penyimpangan atau kesalahan maka perlu adanya perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan adalah kegiatan dengan melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi untuk memperoleh karyawan yang diperlukan oleh perusahaan.
- b. Pengembangan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan keterampilan, ilmu pengetahuan serta perilaku karyawan dalam bekerja dengan baik melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi adalah kegiatan pemberian balas jasa langsung serta tidak langsung berupa uang ataupun barang kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
- d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyesuaikan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar dapat mengambil keputusan yang tepat.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Ricardianto dalam Okariani (2019-19) menyatakan bahwa terdapat dua kegunaan pengembangan sumber daya manusia, yaitu:

1. Kegunaan Pengembangan SDM bagi organisasi
 - a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi
 - b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan
 - c. proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat
 - d. Meningkatnya semangat kerja dan komitmen organisasi
 - e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen (manajemen partisipatif)
 - f. Memperlancar atau mengefektifkan jalannya komunikasi operasional
 - g. Penyelesaian konflik secara fungsional
2. Kegunaan Pengembangan SDM bagi pegawai
 - a. Keputusan lebih baik
 - b. Kemampuan menyelesaikan masalah
 - c. Internalisasi dan operasional faktor motivasional

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman, memungkinkan pegawai bekerja

dengan optimal dan lingkungan kerja mempengaruhi emosional sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif membuat produktivitas akan tinggi dan prestasi kerja karyawan meningkat.

Menurut Suprapti dkk (2020:16) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peran yang penting untuk kelancaran proses kegiatan, lingkungan kerja adalah segala sesuatu di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2019:34) mendefinisikan 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. Sedangkan menurut Niaga (2021:25) lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.”

Dari pengertian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di berikan oleh 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 tempat kerja

Bangunan 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 kelembaban 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 instrik diantara 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 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 antara 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.

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 Affandi (2018) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian itu dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pelayanan kerja

Merupakan aspek yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap pekerja. Pelayanan yang baik akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab

dalam menyelesaikan pekerjaan, serta terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya.

b. Kondisi kerja

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

c. Hubungan pegawai

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

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang memberikan daya, energi, dan potensial yang bersumber dari faktor internal dan eksternal sehingga dapat mendorong seseorang menjadi lebih terarah dalam mencapai tujuannya. Pengertian motivasi menurut Nurjaya (2021) berpendapat bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau

mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Hafidzi dkk (2019:312) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu dalam bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Motivasi merupakan suatu pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang dalam bekerja.

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

Sedangkan Menurut Dr. Sukardi, SE., M.M. (2024) motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan seseorang untuk bertindak, mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, dan membuat individu tersebut untuk tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.

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

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

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

a. Kondisi kerja

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

b. Perencanaan kerja

Ditunjukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

c. Pengawasan

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

d. Penghargaan

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

3. Pentingnya Motivasi Kerja

Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja secara giat dan dapat semaskan keputusannya. Pentingnya motivasi dalam bekerja membuat perlunya memahami tentang motivasi secara mendalam.

4. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Silitonga (2020:32), berpendapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Teknik organisasi bentuk susunan organisasi dimana para karyawan bekerja memberikan pengaruh yang sangat besar kepada semangat dan kepuasan kerja karyawan
2. Struktur sosial struktur sosial suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok di mana terdapat pergaulan yang fleksibel.

3. Kemauan untuk menyelesaikan tugas produktivitas masing-masing karyawan sangat tergantung kepada kemauan mereka untuk bekerja keras karena imbalan yang diterima dari bekerja
4. Imbalan yang diterima pada karyawan baik imbalan intrinsik maupun ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja mereka.

5. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:147) menyatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian disiplin kerja

Disiplin sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, disiplin dipandang sebagai suatu pemahaman teoritis yang menuntut wujud

aplikasinya pada mental karyawan yang menjadi bagian dari suatu perusahaan. Disiplin menjadi suatu bagian pokok dan faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja menurut Sinambela (2021:335) adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Esthi & Marwah (2020:132) disiplin kerja adalah suatu penilaian kegiatan dalam perusahaan yang diukur dengan menilai tingkat kemampuan individu dalam mencapai tujuan serta menaati segala norma yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2019:193) "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

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

2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

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

a. Taat terhadap aturan waktu

Dimensi taat terhadap aturan waktu diukur dengan menggunakan indikator:

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

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan diukur dengan menggunakan indikator:

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

c. Taat aturan perilaku dalam bekerja

Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan diukur dengan indikator:

- 1) Bekerja sesuai dengan jabatan dan tugas
- 2) Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja
- 3) Berhubungan dengan unit kerja lainnya.

3. Jenis-jenis Disiplin Kerja

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

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

a. Disiplin Preventif.

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi.

b. Disiplin Korektif.

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata

telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memendi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disiplin. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi, Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

c. Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan

memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin

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

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

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan dari

ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- d. Keberanian pimpinan

dalam mengambil tindakan Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

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

- 1) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 2) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 3) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

5. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

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

Menurut Sinambela (2019:399) "tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku

karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Tasya dan Mahir (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Silaen (2021) berpendapat bahwa kinerja suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya. Adapun menurut Jayanti dan Syamsir (2018) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari pengertian di atas, penulis dapat menyimpulkan kinerja karyawan adalah pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

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

a. Kualitas

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

b. Kuantitas

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

c. Ketetapan waktu

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

d. Efektivitas

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

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan melakukan penilaian kinerja bagi perusahaan menurut Kasmir (2019) yaitu:

a. Untuk memperbaiki kua pekerja

Memperbaiki ditas Katja berti merah kote петкийдит dari yang kurang baik menjadi lebih baik

b. Keputusan penempatan

Keputusan penempatan sangat penting untuk mencapai tujuan. Jika ada pegawai yang tidak mampu bekerja pada posisi yang telah ditentukan maka sebaiknya dipindahkan sesuai dengan kemampuannya.

c. Perencanaan dan pengembangan karir

Penilaian kinerja dapat dibuat sebagai landasan untuk perencanaan dan pengembangan karir seseorang.

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Pelatihan dibutuhkan untuk mengasah kemampuan. Begitu juga dengan pengembangan, dengan adanya pengembangan membuat Karyawan semakin semangat dan tidak bosan.

e. Penyesuaian kompensasi

Semakin meningkat kinerja maka semakin besar kompensasi yang diberikan.

f. Inventori kompensasi karyawan

Inventori kinerja kompensasi pegawai berarti penyimpanan data-data dan informasi mengenai karyawan.

g. Kesempatan kerja yang adil

Kesempatan kerja yang adil maksudnya karyawan yang memiliki kinerja baik akan memperoleh batas jasa yang sesuai.

h. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Dengan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan maka akan menambah nilai positif terhadap kinerja karyawan.

i. Budaya kerja

Budaya kinerja dihasilkan dari adanya penilaian kinerja karyawan akan berupaya meningkatkan kinerjanya dan akan mengubah kinerja ke arah penghargaan dan produktivitas kerja.

j. Menerapkan sanksi

Dalam sebuah organisasi perlu diterapkan sanksi untuk memberikan efek jera bagi karyawan yang melanggarnya. Berat ringannya sanksi yang diberikan ditentukan sebagaimana besarnya kesalahan yang dilakukan.

4. Penilaian Kinerja Karyawan

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

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

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

b. Metode Peringkat Alternasi (Alternation Ranking Method)

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

c. Metode Perbandingan Berpasangan (Paired Comparison Method)

Yaitu metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya

d. Metode Distribusi Paksa (Forced Distribution Method)

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

e. Metode Insiden Kritis (Critical Incident Method)

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

f. Behaviorally Anchor Rating (BARS)

Yaitu metode penilaian kinerja yang mengarahkan pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (quantified ratings)

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

5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut affandi (2019) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seorang pekerja.
- c. Tingkat motivasi pekerja dengan daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kompetensi yaitu keteramoilan 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.

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 dalam penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu 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	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	(Akbar,et al, 2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren. (Akbar, et al / 2021)	- Motivasi (X ₂) Disiplin kerja (X ₃) - Kinerja Karyawan (Y)	Metode Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan
2.	(Beno&Irawan/ 2019) pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pt. penindooi teluk bayur padang. (Beno&Irawan/ 2019)	- Lingkungan Kerja (X ₁) Motivasi kerja (X ₂) - Disiplin kerja (X ₃) - Kinerja (Y)	Metode Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.

3.	(Putri&Winarningsih / 2019) pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. kedaung group. (Putri&Winarningsih / 2019)	- Lingkungan Kerja (X_1) - Motivasi kerja (X_2) - Disiplin Kerja (X_3) - Kinerja (Y)	Metode Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Group Surabaya
4.	(Kurniawati, 2019) Pengaruh disiplin kerja motivasi kerja , dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemic covid 19 (Kurnia, 2019)	- Disiplin kerja (X_1) - Motivasi kerja (X_2) - Lingkungan Kerja (X_3) - Kinerja (Y)	Metode Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
5.	(Hustia, 2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawa Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. https://jurnal.umpanbang.ac.id	- Motivasi Kerja (X_1) - Lingkungan Kerja (X_2) - Disiplin Kerja (X_3) - Kinerja (Y)	Metode Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Semua variabel secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hasil individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap

				kinerja karyawan.
6.	(Kusumayanti, et al/ 2020). pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinas perindustrian dan perdagangan daerah pemerintah kota batam. (Kusumayanti, et al/ 2020). https://www.journal.unrika.ac.id	- Lingkungan Kerja (X_1) - Motivasi Kerja (X_2) - Disiplin Kerja (X_3) - Kinerja (Y)	Metode Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinas perindustrian dan perdagangan daerah pemerintah kota batam
7.	(Patas, 2020) Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Credit Union Dharma Prima Kita. http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/view/1091/727	- Lingkungan Kerja (X_1) - Motivasi Kerja (X_2) - Disiplin Kerja (X_3) - Kinerja (Y)	Metode Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja intrinsik, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Credit Union Dharma Prima Kita.
8.	Ratnasari. S. L.. Buulolo, M., & Nasrul. H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu. Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi	- Lingkungan Kerja (X_1) - Motivasi (X_2) - Kinerja Karyawan (Y)	Metode Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi, dan kompensasi berpengaruh

	Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR), 2(1), 15-25.			positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Budiman, N.S.F. & Kurnianingsih, H. (2022) Kompetensi Kompensasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PP Kerja Sawit Boyolall Juremi: Jana 1 Manajemen dan bisnis Visioner, 10(02), 1820-184	- Lingkungan kerja (X_1) - Motivasi kerja (X_2) - Kinerja karyawan (Y)	Metode Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja, kompensasi. pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Budiman, N. S. F. & Kurnianingsih, H. (2022) Kompetensi Kompensasi Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PP kerja Sawit boyolall. Juremi: Jurnal Riset Ekonomi, 2(3), 395-406.	- Lingkungan kerja (X_1) - Motivasi (X_2) - Disiplin (X_3) - Kinerja karyawan (Y)	Metode Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Output dari pengujian dan pemecahan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi. Kompensasi, Disiplin. Motivasi dan Lingkungan bekerja secara sunultan dan parsial berdampak signifikan terhadap

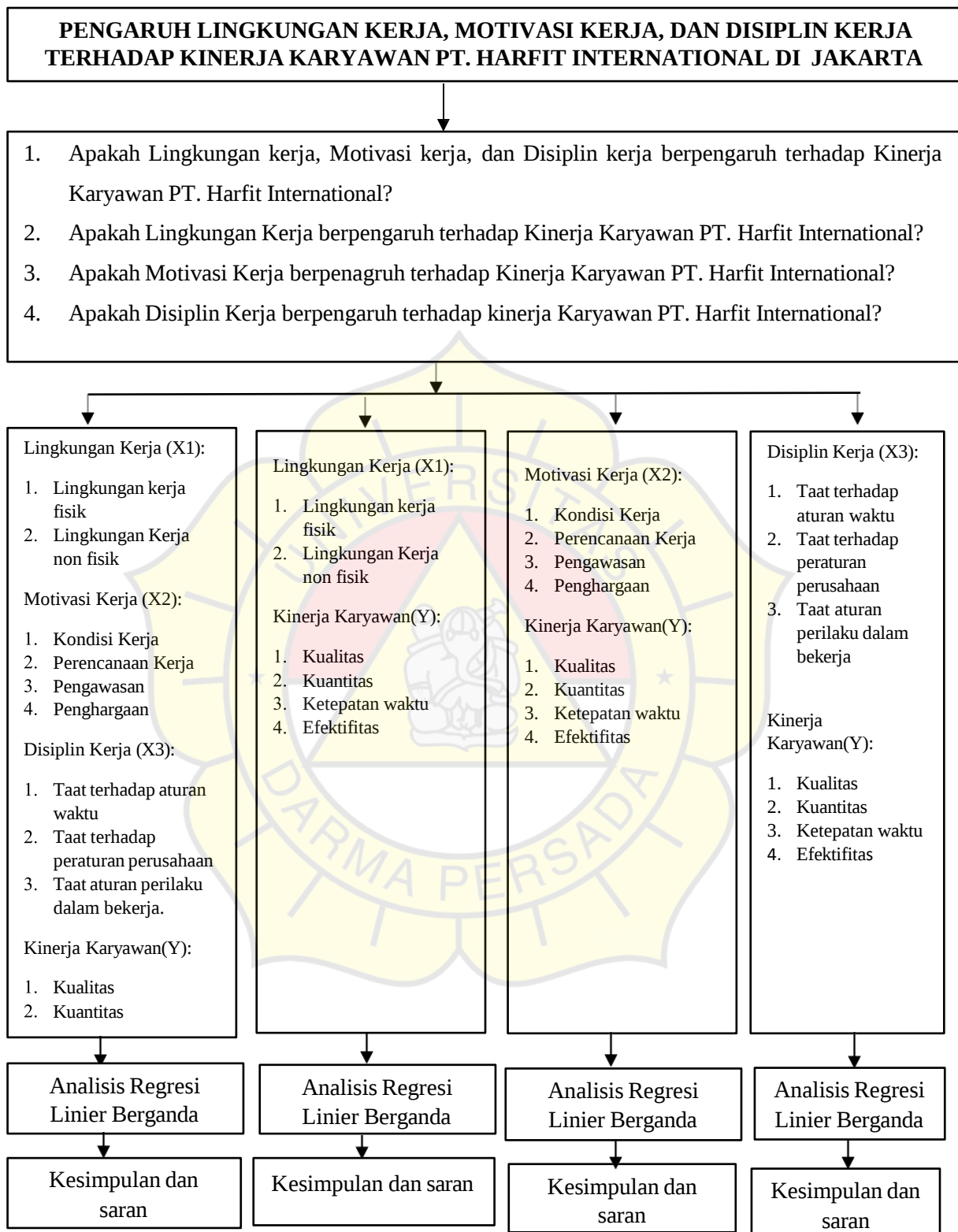
				kinerja karyawan di PP Kerja Sawit Boyolali
--	--	--	--	--

Sumber: Diolah Oleh Penulis 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:94) kerangka berpikir merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Adapun masalah yang dianggap penting ini adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang diharapkan dapat memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen dan dampaknya terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada karyawan di PT Harfit International Jakarta Timur . Secara sistematis, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Diolah Oleh Peneliti

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:65), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

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

Ho: Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3)
Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha: Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3)
berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. Apakah Lingkungan Kerja (X_1) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Harfit International?

Ho2: Lingkungan Kerja (X_1) Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha2: Lingkungan Kerja (X_1) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3. Apakah Motivasi Kerja (X_2) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Harfit International?

Ho3: Motivasi Kerja (X_2) Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha3: Motivasi Kerja (X_2) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4. Apakah Disiplin Kerja (X_3) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

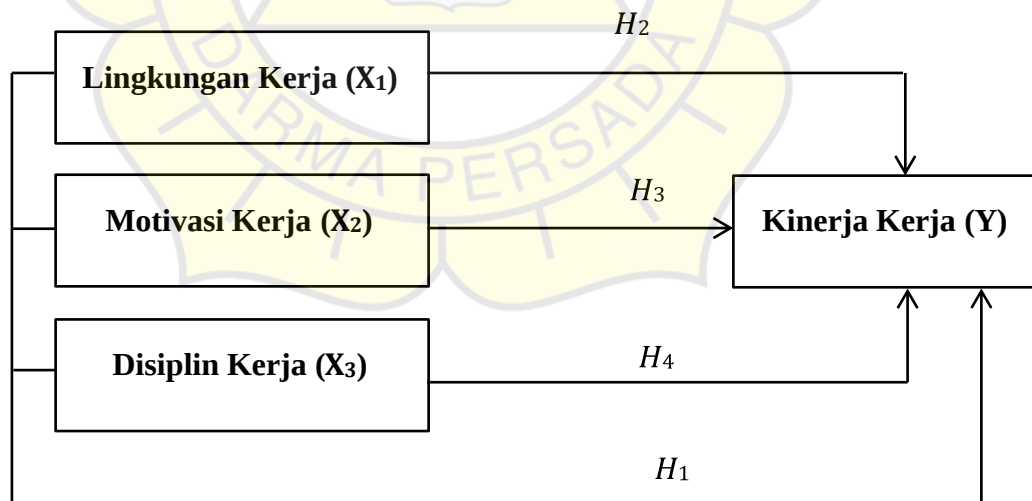
PT Harfit International?

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

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

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:6) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan. Dari rumusan hipotesis diatas tentang pengaruh masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat digambarkan kerangka hubungan variabel sebagai berikut:



Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2024

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Dari gambar diatas menjelaskan bahwa hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), satu variabel dependen yaitu Kinerja Kerja (Y) secara persial menggunakan rumus persamaan regresi $Y = a + bX$. Sedangkan secara simultan menggunakan rumus persamaan regresi yaitu :

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

