

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Untuk membandingkan kebenaran dan kejelasan suatu penelitian, maka peneliti melakukan observasi kepustakaan sebagai review penelitian terdahulu sebagai berikut:

Penelitian pertama dilakukan oleh Risfatul Khotimah dan Edward Gagah SE, MM. Dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Ungaran Sari Garment Semarang”**. Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang. Jurnal Manajemen, Volume 3 Nomor 3 Desember 2017 ISSN: 2502-7689. Tujuan dari penelitian ini adalah; 1) Untuk mengetahui kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 2) Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan 3) Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 4) Untuk mengetahui kepemimpinan, stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan *accidental sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang dari jumlah populasi 100 karyawan PT. Ungaran Sari Garment.

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan adalah dengan metode *simple random sampling*, yakni tiap individu dalam populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel. Dalam hal ini terdapat tiga variabel independent yang dianalisis, yaitu: kepemimpinan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja. Sementara variabel dependent adalah kinerja karyawan. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda uji t dan uji F. Hasil penelitian yang diperoleh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, kepemimpinan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT. Ungaran Sari Garment.

Penelitian kedua dilakukan oleh Nurul Laili dan Achmad Usman dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Lestari Sentratama Sidoarjo”**. Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Surabaya. Branchmark, Volume 2 Nomor 2 2016 ISSN: 2407-8239. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 2) Untuk mengetahui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan 3) Untuk mengetahui Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan 4) Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT. Duta Lestari Sentratama Sidoarjo. Ukuran sampel yang diambil sebanyak 95 karyawan PT. Duta Lestari Sentratama Sidoarjo. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang data pada penelitian ini menggunakan program IBM SPSS v.22 for Windows 8. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji realibilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Subardjo dengan judul **“Mediasi Motivasi Kerja terhadap Pengaruh antara Kompensasi dan Kinerja pada Perusahaan Garment di Wilayah Sleman”**. Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Jurnal Bisnis & Ekonomi, Volume 13 Nomor 2 Oktober 2015 ISSN: 2579-6471. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja

terhadap kinerja. Selain itu juga untuk mengetahui apakah motivasi mediasi Pengaruh antara kompetensi dan kinerja. Penelitian ini merupakan survei dengan responden karyawan bagian produksi pada perusahaan garmen di wilayah Sleman. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan jumlah 85 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Path Analysis (Analisis jalur) dengan bantuan software SPSS 16.0 for Windows. Hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut: ada pengaruh signifikan antara kompensasi dengan motivasi, ada pengaruh antara motivasi dan kinerja, serta ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Penelitian keempat dilakukan oleh Basthoumi Muslih dengan judul **“Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT. Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang”**. Program Pascasarjana Magister Manajemen FEB Universitas Barwijaya. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 10 Nomor 4 Desember 2012 ISSN: 1693-5241. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai.

Jenis penelitian ini *explanatory research* sedangkan pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai yang ada di PT. Sang Hyang Seri KR III Malang sebanyak 40 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan metode sensus. Dalam hal ini terdapat dua variabel independen yang dianalisis, yaitu: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, serta satu variabel dependen kinerja karyawan. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian yang didapatkan adalah 1) Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2)

Motivasi intrinsik secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3) Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 4) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 5) Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja 6) Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Penelitian kelima dilakukan oleh I Dewa Gede Ngurah Eka Tvam dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Cok Konfeksi Denpasar”**. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali, Indonesia. E-Jurnal Manajemen Unud, Volume 4 Nomor 7 2015 ISSN: 2302-8192. Tujuan dari penelitian 1) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Cok Konfeksi Denpasar 2) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Cok Konfeksi Denpasar 3) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Cok Konfeksi Denpasar 4) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Cok Konfeksi Denpasar 5) Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Cok Konfeksi Denpasar.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Cok Konfeksi Denpasar. Ukuran sampel yang diambil sebanyak 40 karyawan Cok Konfeksi Denpasar dengan metode sampling jenuh, dimana metode ini menggunakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur 18 indikator. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji simultan, uji parsial dan uji pengaruh dominan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar dengan tingkat signifikan sebesar 0,019. Kedua, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Ketiga, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar dengan tingkat signifikan sebesar 0,018.

Penelitian keenam dilakukan oleh Christopher Mathews dengan judul **“Impact of Work Environment on Performance of Employes in Manufacturing Sector in India: Literature Review”**. *Internasional Journal on Science And Research (IJSR)* Volume 5 Issue 4 April 2016 ISSN: 2319-7064. Telah diamati bahwa lingkungan tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan lebih dari sekedar asset terpenting bagi sebuah organisasi, mereka memainkan peran penting dalam kinerja operasional saat ini dan keunggulan kompetitif masa depan. Karyawan menghabiskan sebagian besar hidup mereka dalam organisasi tempat mereka bekerja. Tujuan utama dari pekerjaan ini adalah untuk mengetahui pekerjaan yang dilakukan sehubungan dengan hubungan antara lingkungan tempat kerja dan produktivitas. Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sementara kondisi lingkungan yang buruk dapat menyebabkan produktivitas pekerja yang tidak efisien serta mengurangi kepuasan kerja mereka. Pekerjaan akan mencoba untuk menggambarkan beberapa elemen lingkungan tempat kerja yang dapat berdampak pada produktivitas karyawan seperti pencahayaan, kebisingan, warna, kualitas udara, dan furniture yang tidak sesuai. Investigasi mendukung bahwa berbagai faktor di lingkungan tempat kerja bertanggung jawab atas peningkatan produktivitas karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi unsur-unsur, yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di sektor manufaktur india. Pekerjaan ini diharapkan dapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang besar terhadap tingkat kinerja karyawan sektor manufaktur india.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Apalia Ekakaron Anthony dengan judul “ **Effect of Discipline Management on Employee Performance in Organization: The case of country education office human resource department Turkana Country**”. Master of Business Administration in Strategic Management, Univeristy Kenya. *International Journal of Human Resource and Business Adminstration (IJHRBA)*, Volume 2 Issue 3 March 2017 ISSN: 2518-2374. Studi ini meneliti pengaruh dari kedisiplinan pada kinerja karyawan di Kantor Pendidikan Kabupaten Turkana, Kenya. Penelitian ini bertujuan untuk 1) Menentukan efek dari kode disiplin terhadap kinerja karyawan 2) Menentukan efek dari prosedur disiplin terhadap kinerja karyawan 3) Menentukan efek dari sistem disiplin terhadap kinerja 4) Menentukan efek nilai disiplin terhadap kinerja. Populasi target untuk penelitian ini adalah karyawan kantor pendidikan di Lodwar yang terdiri dari 171 karyawan.

Penelitian ini menggunakan tehnik *purposive, stratified dan simple random sampling*. Data dikumpulkan dengan bantuan kuisisioner. Teknik analisis data kuantitatif dan kualitatif digunakan dengan bantuan software SPSS versi 20 for Windows data diuji untuk signifikansi menggunakan regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa ada peningkatan pengetahuan karyawan, responden setuju bahwa disiplin menyebabkan promosi karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa, mayoritas responden menilai kinerja karyawan, remunerasi pertama, lingkungan kerja, dan komitmen manajemen sebagai faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan dan juga menilai motivasi alat dan peralatan sebagai sumber daya lainnya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kebijakan disiplin yang efektif Departemen Tenaga Kerja Pendidikan di Kabupaten Turkana efektif dalam hal organisasi telah membantu dalam mengendalikan perilaku karyawan dengan memastikan adanya kerja secara tim dan kohesi dalam organisasi.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Muogbo, Uju dengan judul “ **The influence of Motivation in Employes Performance a Study of some selected Firms in Anambra State**”. Departement of Business Administration. Anambra State University Igbarian Campus. *An Internasional Journal of Arts and Humanities Bahir Dar, Ethiopia* Volume 2 Issue 7 July 2013 ISSN: 2227-5452. Studi ini meneliti pengaruh motivasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur di tiga wilayah senatorial Negara Bagian Anambra diambil sampelnya (3 dari masing-masing perusahaan). Populasi penelitian ini adalah 100 pekerja dari perusahaan manufaktur terpilih di Negara Bagian Anambra. Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif (frekuensi, mean dan presentase) untuk menjawab tiga pertanyaan penelitian yang diajukan untuk penelitian ini. Koefisien Korelasi *Product Pearson* saat ini digunakan untuk menguji tiga hipotesis yang membimbing hasil penelitian. Hasil yang diperoleh dari analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi ekstrinsik dan intrinsik dan kinerja karyawan. Studi ini mengungkapkan motivasi ekstrinsik yang diberikan kepada pekerja dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Hal ini sejalan dengan teori ekuitas yang menekankan bahwa keadilan dalam paket remunerasi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pekerja.

Peneliti merekomendasikan agar semua perusahaan menerapkan penghargaan ekstrinsik di berbagai perusahaan mereka untuk meningkatkan produktivitas. Atas dasar temuan ini, pengusaha terus-menerus ditantang untuk mengembangkan kebijakan dan prosedur pembayaran yang memungkinkan mereka menarik, memotivasi, mempertahankan dan memuaskan karyawan mereka. Oleh karena itu, saya menyarankan agar penelitian lebih lanjut dilakukan mengenai hubungan dan pengaruh penghargaan terhadap kinerja pekerja dengan menggunakan banyak organisasi publik dan swasta yang akan menjadi alat praktis yang dapat digunakan untuk memberikan solusi terhadap konflik individual yang dihasilkan dari sistem penghargaan yang buruk.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Unsur dari manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa pernah aktif meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Untuk lebih jelasnya mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia berikut ini merupakan definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:10) adalah ilmu seni yang mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mathis (2012:4) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai sistem dan rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:2) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2015:13) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, member penghargaan dan penilaian.

Berdasarkan definisi seperti yang tertera diatas dari pendapat para ahli tersebut menunjukkan jika Manajemen Sumber Daya Manusia sangatlah penting dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan “perpaduan antara ilmu dengan seni yang mempunyai tujuan yang ingin dicapai melalui proses yang sistematis, terkoordinir, kooperatif, dan terintegrasi dalam memanfaatkan unsur-unsurnya”.

2.2.2. Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap manusia mempunyai cara sendiri untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungan agar kinerjanya menjadi lebih baik. Hal ini merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan. Karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat kinerja karyawan lebih baik.

Menurut Sedarmayanti (2012:21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Menurut Mangkumanegara (2013:212) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan karyawan maupun atasan. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap fasilitas yang tersedia sehingga tempat kerja menciptakan suasana kerja yang nyaman dan dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja karyawan.

2.2.3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013:19) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerjadimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

- Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesamarekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bias diabaikan.

2.2.4. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sri Widodo (2016:95) manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Sehingga tugas dan pekerjaannya dapat mencapai hasil yang baik. Sedangkan Menurut Nitisemito (2013:184) indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Pertukaran udara
4. Penerangan
5. Keamanan
6. Kebisingan

Berdasarkan uraian teoritis lingkungan kerja sebagaimana disebut diatas dapat disimpulkan komponen / faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, udara, penerangan, keamanan, kebisingan dan tata ruang.

1. Warna

Warna harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja, karena warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya Menurut Nitisemito (2013:184). Menurut Sedarmayanti (2013) menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaikbaiknya. Pada kenyataanya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.Sifat dan pengaruh warna

kadang menimbulkan rasa senang, sedih, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

2. Kebersihan

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang Menurut Nitisemito (2013:184). Dalam setiap instansi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja sebab ini mempengaruhi kesehatan maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan kejiwaan. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat kerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu misalkan kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakan.

3. Udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran. Sehingga dapat menimbulkan semangat kerja seseorang Menurut Nitisemito (2013:184). Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Menurut Sedarmayanti (2013:26) di dalam ruangan kerja diperlukan suatu pertukaran udara yang cukup, apabila didalam ruangan kerja tersebut tidak seimbang antara luas ruangan kerja dengan karyawan yaitu ruangan kerja yang sempit tetapi jumlah karyawan yang cukup banyak. Pertukaran udara yang cukup menyebabkan kesegaran secara fisik dari para karyawan. Tetapi sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan kelelahan dari para karyawan.

4. Penerangan

Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan lebih

teliti Menurut Nitisemito (2013:184). Menurut Sedarmayanti (2013:23) cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi para pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

5. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat dan kegairahan untuk bekerja bagi para karyawan. Rasa aman ini pada umumnya yang dimaksud adalah rasa aman di masa depan. Misal diberi gaji pada tunjangan pension di masa depan, tetapi yang dimaksudkan dalam hal ini keamanan terhadap memiliki pribadi karyawan. Misal: sepeda motor, mobil, tas kerja sehingga pada saat mereka bekerja karyawan merasa tenang dan lebih konsentrasi terhadap pekerjaannya. Jadi apabila jaminan terhadap keamanan ini diberikan maka ketenangan dalam bekerja akan dapat ditimbulkan sehingga semangat dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan.

6. Kebisingan

Kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi bekerja Menurut Nitisemito (2013:85). Suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2013:26) salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena trauma dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya

dihilangkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas meningkat.

2.2.5. Arti Penting Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

2.3. Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan, yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk kerja, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2012:193) kedisiplinan adalah keserian dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2013:89) Disiplin 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 tidak tertulis.

Menurut Singodimedjo (2016:86) menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat dipahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku pada perusahaan.

2.3.2. Indikator Disiplin Kerja

Bedjo Siswanto (2014:559) berpendapat bahwa indikator disiplin kerja ada 5 (lima) yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antara sesama pegawai.

Disiplin kerja adalah fungsi manajemen sumber daya manusia dan menjadi tolak ukur untuk mengukur apakah fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia pada perusahaan kurang baik.

2.3.3 Pelaksanaan Displin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus mampu berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus penuh seluruh karyawan dalam organisasi.

Menurut Singodimedjo (2013:94) perturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin anantara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak. Menurut Edy Sutrisno (2013:94).

2.4. Motivasi Kerja

2.4.1. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Kamus Besar Indonesia motivasi adalah: dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapat kepuasan atas perbuatannya.

Motivasi hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Untuk lebih jelasnya mengenai pengertian motivasi, berikut ini merupakan definisi motivasi menurut para ahli:

Menurut Edwin B Flippo dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2013:145) Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Bernard Berelson dan Gary A.Sainer (2012:147) menyatakan bahwa motivasi adalah sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia memberikan energi, mendorong kegaitan/gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:143) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Wibowo (2012:379) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

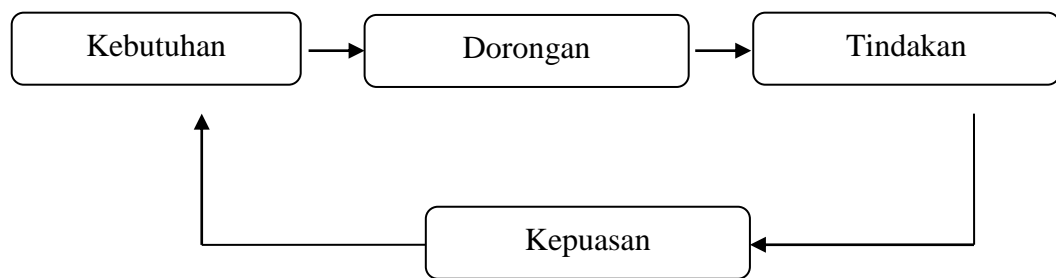
Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong dan mengarahkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu dan ketekunan usaha dalam mencapai tujuan.

2.4.2. Teori Motivasi

Dalam setiap organisasi pastinya ingin mencapai tujuan yang sudah dibuat, dan untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Maka haruslah memahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut agar dapat menggerakkan manusia tersebut sesuai dengan yang dikehendaki. Karena motivasi yang akan menentukan perilaku orang-orang dalam bekerja. Menurut Edy Sutrisno (2012: 121-144) teorimotivasi terdiri dari dua aspek, yaitu:

1) Teori Kepuasan (Content Theory)

Teori ini menekankan kepada pendekatan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu menyebabkannya bertindak dan berperilaku secara tertentu. Jadi, dalam teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Kebutuhan dan pendorong adalah keinginan dalam memenuhi kepuasan material dan non material dari hasil bekerja. Hal ini digambarkan pada gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1 Model Motivasi dari Content Theory

Sumber: Edy Sutrisno (2012:121)

Teori kepuasan (Content Theory) yang dikenal antara lain:

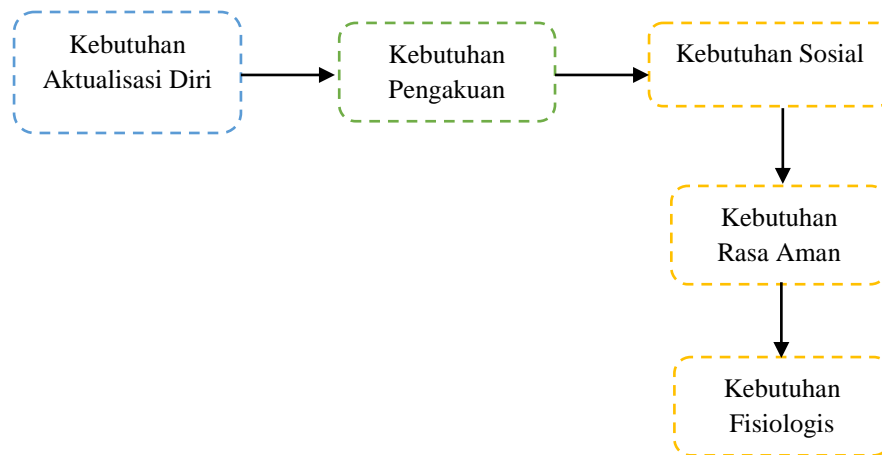
1. Teori F.W.Taylor dengan teori motivasi konvensional

Teori ini memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhan menyebabkan orang mau bekerja keras. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mau berusaha memberikan imbalan berupa bentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah untuk melakukan pekerjaan yang telah ditentukan.

2. Teori Abraham H. Maslow dengan teori hierarki:

- a) Kebutuhan fisiologis (physiological), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Seperti: makan, minum, pakaian, dan lain-lain. Upaya untuk bertahan hidup.
- b) Kebutuhan rasa aman (safety), yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Keamanan dan perlindungan/keselamatan dari bahaya fisik dan emosional.

- c) Kebutuhan hubungan sosial (affiliation), yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Seperti: kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan.
- d) Kebutuhan pengakuan (esteem), kebutuhan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise (posisi) diri dari lingkungannya. Kebutuhan pengakuan meliputi: faktor internal (otonomi, dan prestasi) dan faktor eksternal (pengakuan, dan perhatian).
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization), merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi, karena biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena atas kesadaran dan keinginan diri sendiri.



Gambar 2.2 Teori Hirarki Maslow

Sumber: Robbins dan Judge (2011:239)

3. David McClelland dengan teori motivasi prestasi:
 - a) Need for achievement, yaitu kebutuhan untuk mencapai sukses yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
 - b) Need for affiliation, yaitu kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
 - c) Need for power, yaitu kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

4. Frederick Herzberg dengan teori model dan factor:
 - a) Factor pemeliharaan (maintenance factor), yang disebut juga hygiene factor, merupakan faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi: gaji, kondisi kerja fisik, kepastian kerja, supervisi yang menyenangkan, dan macam-macam tunjangan lainnya.
 - b) Faktor motivasi (motivation factor), merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan, mencakup: kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, dan tanggung jawab.
5. Clayton P. Alderfer dengan teori ERG:
 - a) Existence (keberadaan), merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan, yang meliputi: kebutuhan psikologis (rasa lapar, rasa haus) dan kebutuhan rasa aman.
 - b) Relatedness (kekerabatan), merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Teori ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain, seperti: kegiatan saling menerima, pemberian pengertian, dan sebagainya yang merupakan proses kekerabatan.
 - c) Growth (pertumbuhan), merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti: pertumbuhan kreativitas dan pribadi.
6. Douglas McGregor dengan teori X dan Y :
 - a) Teori X atau teori konvensional yang didasarkan pada pola pikir konvensional dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yang menganggap manusia itu: malas dan tidak suka bekerja, kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab, mementingkan diri

sendiri, tidak mau peduli dengan orang lain, dan juga kurang suka menerima perubahan.

- b) Teori Y atau teori potensial, merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis. Teori Y memandang manusia itu pada dasarnya: rajin, aktif, mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif, dapat produktif bila diberi motivasi, selalu ingin perubahan, dan dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

2.4.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2012: 116-120) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan, yakni :

- 1) Faktor Intern, dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, yang meliputi :
 - a. Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia untuk bertahan hidup yang meliputi: mendapat kompensasi, memiliki pekerjaan tetap, dan suasana kerja yang aman dan nyaman.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki, dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari yang apabila memiliki keinginan yang keras maka dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yang disebabkan adanya keinginan untuk dihormati, dihargai, dan diterima oleh orang lain.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, yang meliputi: penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil, dan dihargai masyarakat.
 - e. Keinginan untuk berkuasa, dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Hal ini dapat memungkinkan seseorang menjadi pemimpin atau penguasa dalam organisasi.
 - f. Faktor Ekstern, bisa dapat melemahkan motivasi kerja seseorang, yang meliputi:

- Kondisi lingkungan kerja Meliputi keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- Kompensasi yang memadai Merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para karyawan dapat bekerja dengan baik.
- Supervisi yang baik Fungsi supervisi adalah memberikan pengarahan, dan membimbing dalam bekerja. Dengan hubungan yang baik antara supervisi dan para karyawan, maka akan dapat menghadapi segala masalah dengan baik.
- Adanya jaminan pekerjaan Hal ini bisa membuat para karyawan akan mau bekerjakeras untuk perusahaan. Para karyawan memiliki keinginan kalau jaminan karier yang jelas untuk masa depan mereka dapat dijamin oleh perusahaan.
- Status dan tanggung jawab Merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan akan rasa sebuah pencapaian.
- Peraturan yang fleksibel. Biasanya dalam suatu perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang harus dipatuhi oleh para karyawan, yang bersifat untuk mengatur dan melindungi para karyawan. Semua peraturan yang berlaku diperusahaan harus dikomunikasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan.

2.4.4. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012: 150), Mengatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu

pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.5. Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Manajemen sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengkombinasikan dan menggunakan seluruh sarana produksi dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen. Manajemen juga berperan secara tidak langsung melalui pemberian balas jasa yang akan menciptakan peningkatan kinerja bagi karyawan. Kinerja merupakan bagian yang penting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena sangat berperan penting dalam menentukan keberlangsungan kegiatan organisasi.

Menurut Chaizi (2012:3) Kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Menurut Sunyoto (2012:43) secara filosofi, kinerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, kinerja tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama kinerja berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Jadi kinerja adalah ukuran yang mempertimbangkan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki.

Menurut Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Rivai (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh oleh karyawan. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

2.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Edy Sutrisno (2014:153) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, faktor disiplin individu dan lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan.

Pada umumnya orang percaya bahwa kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor memiliki arti atau kegunaan masing-masing bagi penentuan kinerja, tetapi pada dasarnya kombinasi ketiga faktor itu sangat menentukan tingkat hasil kerja yang dapat menentukan suatu kinerja dari setiap karyawan.

2.5.3. Indikator-indikator Kinerja

Menurut Surya Dharma (2012:83) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

1. Konsisten
2. Tepat
3. Menantang
4. Dapat diukur
5. Dapat dicapai
6. Disepakati
7. Dihubungkan dengan waktu
8. Berorientasi dengan kelompok

Menurut Amstrong dan Baron (2014:151) paling tidak ada tiga hal yang harus dijadikan dasar pengambilan indikator kinerja yaitu:

- a. Apa yang diukur semata-mata ditentukan oleh apa yang dianggarkan.
- b. Kebutuhan pelanggan diterjemahkan menjadi prioritas strategis dan rencana strategis yang mengindikasikan apa yang harus diukur.
- c. Memberikan perbaikan kepada karyawan maupun tim dengan mengukur hasil dari prioritas strategis, memberikan kontribusi untuk perbaikan lebih lanjut dengan mengusahakan motivasi karyawan dan tim, dan memberikan informasi apa yang sudah berjalan dan tidak berjalan.

Dengan demikian tujuan ditetapkannya indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum.

Menurut Moehariono (2014:151), terdapat enam ukuran indikator kinerja, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut. Keenam kategori tersebut antara lain:

- a. Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- b. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- c. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e. Produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- f. Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

2.6. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.6.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik dan lain lain. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan lingkungan sekitar yang baik sehingga karyawan dapat merasakan kenyamanan pada saat bekerja. Penelitian ini didukung oleh Risfatul Khotimah dan Edward Gagah S.E, MM (2017) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang meliputi hubungan kerja yang harmonis, target yang jelas, iklim yang dinamis, fasilitas kerja yang memadai juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.6.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Penelitian ini didukung oleh Nurul Laili dan Achman Usman (2016) hasil penelitian dari disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dipahami bahwa disiplin adalah sikap atau ketersediaan seseorang untuk taat patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

2.6.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan

Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Penelitian ini didukung oleh Subardjo (2015) dengan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kegairahan semangat seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya.

2.7. Pengembangan Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0: \beta_1 = 0$, artinya diduga secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H_1: \beta_1 \neq 0$, artinya diduga secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis 2

$H_0: \beta_2 = 0$, artinya diduga secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H_1: \beta_2 \neq 0$, artinya diduga secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis 3

$H_0: \beta_3 = 0$, artinya diduga secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H_1: \beta_3 \neq 0$, artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap positif kinerja karyawan.

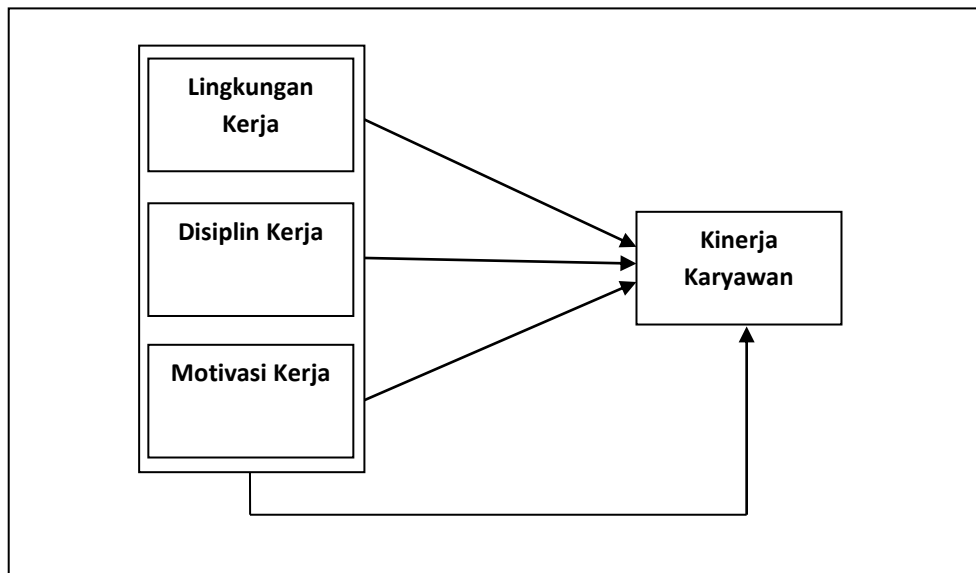
4. Hipotesis 4

$H_0: \beta_{1,2,3} = 0$ artinya diduga secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H_1: \beta_{1,2,3} \neq 0$ artinya diduga secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.8. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka penelitian ini mempunyai maksud untuk memperjelas inti permasalahan yang tertuang dalam hubungan variabel independen (lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan).



Gambar 2.3

Model Penelitian

Sumber: Penulis (2018)