

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Review Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar perbandingan kebenaran dan kejelasan dalam menyusun skripsi ini. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang akan mengarahkan penelitian ini diantaranya yaitu:

Penelitian pertama dilakukan oleh Mira Yona, Program Studi Manajemen Universitas Riau, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bahtera Empat Wisesa Shipping Batam” Volume 5 No. 2 Tahun 2018 ISSN: 2252-52672. Tujuan dari penelitian ini adalah : 1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Empat Wisesa Shipping. 2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Empat Wisesa Shipping. 3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Empat Wisesa Shipping. 4. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Empat Wisesa Shipping, dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 40 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Metode kuesioner dan Teknik pengujian data. Hasil dari penelitian yaitu Kepimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bahtera Empat Wisesa Shipping. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 27.256 sedangkan F tabel 2.87 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hasil tersebut menyimpulkan hipotesis H4 dalam penelitian ini diterima.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis perbedaanya adalah penelitian yang dilakukan oleh Mira Yona menggunakan variabel bebas

Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan variabel terikat Kinerja. Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas Lingkungan, Disiplin dan Motivasi dengan variabel terikat Kinerja.

Penelitian kedua dilakukan oleh Ade Irmaya Sari Sirait, Satra Tamani dan Edwin Agung Wibowo. ISSN :2252-52672 VOLUME 4 NO 2 Tahun 2017 Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan, Batam. Dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Shipyard Batam”. Tujuan dalam penelitian ini adalah 1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. 2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. 3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 4. Untuk mengetahui secara bersama sama pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Citra Shipyard Batam dengan jumlah karyawan berjumlah 183 orang, dari perhitungan yang dilakukan sesuai rumus Slovin maka didapat sampel sebanyak 65 responden yang berasal dari populasi sebesar 183 dan tingkat kesalahan ditetapkan 10%. Penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling dan metode analisis data yang digunakan adalah validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan pada 2,086 dan tingkat signifikan 0,041, nilai thitung untuk motivasi 2,576 dan tingkat signifikan 0,012, dan t hitung untuk kepuasan kerja pada 7.092 dan level signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Galangan Kapal Citra Batam. Variabel data yang paling berpengaruh dalam menetapkan kinerja karyawan adalah variabel kepuasan kerja.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis perbedaanya adalah penelitian ini menggunakan variabel bebasnya yaitu Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan dan variabel terikatnya yaitu Kinerja, sedangkan penulis menggunakan variabel bebasnya Lingkungan, Disiplin dan Motivasi dan variabel terikatnya yaitu Kinerja.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Nungraha Ningsih, Julaila. ISSN: 2502-3632 Volume 5, Nov 2017. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan Kerja dengan Variabel Intervening pada Perusahaan PT. Tempuran Mas”. Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ? 2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja 3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja ? 4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ? 5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ? 6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ? 7. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan 8. Apakah intervensi kepuasan kerja mampu menambah kekuatan secara langsung dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ? 9. Apakah intervensi kepuasan kerja mampu menambah kekuatan secara langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tempuran mas di daerah Tg. Priok Jakarta Utara untuk bagian gudang yaitu sebanyak 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Random Sampling atau sampel acak, berdasarkan pengambilan tersebut maka ditetapkan jumlah sampel adalah sebanyak 80 orang Hasil dalam penelitian ini adalah 1. Secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Secara parsial, lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. Secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 6. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 7. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 8. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menambah kekuatan beta pengaruh sebesar 0,553. 9. Pengaruh tidak langsung lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dapat menambah kekuatan beta pengaruh sebesar 0,536.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis perbedaannya adalah Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. *Variabel Intervening* dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja. Dan variabel independen terdiri dari Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sedangkan penulis menggunakan variabel independent yaitu Lingkungan, Disiplin dan Motivasi dengan variabel dependent Kinerja.

Penelitian keempat dilakukan oleh. Andrew M.C. Mamesah ISSN 2303-1174 Vol.4 No.3 September 2016, Hal. 600-611 “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado” Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial pada LPP RRI Manado. Sam Ratulangi Manado, 47 orang. metode analisis regresi linear berganda, Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara. Dengan objek penelitian yaitu karyawan LPP RRI Manado. Hasil Penelitian 1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Diterima dan terbukti. 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis 1, yang dinyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Diterima dan terbukti. 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis 2, yang dinyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Diterima dan terbukti. 4. Loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis 3, yang dinyatakan bahwa Loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Diterima dan terbukti.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaan penelitian ini yaitu menggunakan data primer, *Variabel Intervening* dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja. Dan variabel independen terdiri dari Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan sedangkan penulis menggunakan variabel independent yaitu Lingkungan, Disiplin dan Motivasi dan dengan variabel dependentnya adalah Kinerja Karyawan.

Penelitian ke lima dilakukan oleh Ivonne A. S. Sajangbati ISSN 2303-1179 Vol I no 4 tahun 2013. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, dengan judul “Motovasi, Disiplin dan Kepuasan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT. POS INDONESIA ( Persero ) Cabang Bitung” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan apakah secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang Bitung, Populasi dalam penelitian ini sebanyak 220 karyawan dengan sampel yang ditetapkan 69 responden dan Metode penelitian ini adalah asosiatif dengan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan Secara bersama Motivasi, Disiplin dan Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Pos indonesia maupun secara parsial Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hubungan antara motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin, dan kepuasan yang baik bagi kinerja karyawan.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis perbedaannya adalah Variabel bebas dalam penelitian ini adalah : Motivasi, Disiplin dan Kepuasan dan variabel independen terdiri dari Kinerja Karyawan sedangkan penulis menggunakan variabel independent yaitu Lingkungan, Disiplin dan Motivasi dengan variabel dependent yaitu Kinerja.

Penelitian keenam dilakukan oleh Yossy Kanta Marga Vol 2 No 1 (2016) E ISSN 2407.7305 Fak Ekonimi & Bisnis Universitas Narotama Sby “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai *variabel intervening* pada PT.Tempuran Mas” Penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. 100 karyawan, responden 60 karyawan, sampel random sampling metode *kuantitatif*, Kinerja karyawan, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dalam penelitian ini: 1. Pelatihan kerja, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan serta dominan terhadap kinerja karyawan.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis perbedaanya adalah Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Pelatihan, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi. Dan variabel independen terdiri dari Kinerja Karyawan sedangkan penulis menggunakan variabel independent yaitu Lingkungan, Disiplin dan Motivasi dengan variabel dependent Kinerja.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Indah Yuwelina Mentaruk, Rudy S. Wenas, Arazzi H. Jan, ISSN 2303-1174 Vol 5 no 3 tahun 2017 dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Angkasa Putra 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado” Tujuan penelitian ini adalah : 1. Menganalisis pengaruh signifikan budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado 2. Menganalisis pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado 3. Menganalisis pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado 4. Menganalisis pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manad Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Kantor

Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado tahun 2017 yang berjumlah 168 karyawan. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan Non-Probability Sampling dengan metode Purposive Sampling, dengan menggunakan rumus Slovin dengan nilai error sebesar 5% didapatkan  $n = 118,3 = 118$  (dibulatkan). Metode penelitian menggunakan metode penelitian asosiatif dengan Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) online dalam bentuk google form dan menggunakan format skala Likert. Hasil dari penelitian ini yaitu : 1. Dari hasil pengujian ada pengaruh secara simultan antara budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado. 2. Dari hasil pengujian, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado, sehingga tidak sesuai dengan hipotesa yang diajukan. 3. Dari hasil pengujian, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado, sesuai dengan hipotesa yang diajukan. 4. Dari hasil pengujian, komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado sehingga tidak sesuai dengan hipotesa yang diajukan. 5. Dari hasil pengujian variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis perbedaannya adalah Variabel bebas dalam penelitian budaya organisasi, disiplin kerja, komunikasi, kinerja karyawan ini adalah : Pelatihan, kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi. sedangkan penulis menggunakan variabel independent yaitu : budaya organisasi, disiplin kerja, komunikasi, kinerja karyawan.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh AA Gde Oka Pramadita, Ida Bagus Ketut Surya, Vol 4. No.8, 2015: 2301-2317, ISSN: 2302-8912 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. Dengan Judul “ Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Distribusi Denpasar Bali.”. Tujuan penelitian yaitu mengidentifikasi variabel

motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. Pengujian data menggunakan regresi linier berganda. Metode pengambilan sample menggunakan rumus slovin, dimana sample yang di ambil sebanyak 137 orang responden. Analisis membuktikan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara dominan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis perbedaanya adalah Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja, dan Variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. sedangkan penulis menggunakan variabel independent yaitu : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja sedangkan variable terikatnya yaitu Kinerja karyawan.

## **2.2. Landasan Teori**

### **2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia, yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap kegiatan organisasi. Menurut Ardana (2012:16) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek terpenting dalam perusahaan di antara sumber daya lainnya. Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun saat ini tekhologi sedang berkembang dengan pesatnya. Menurut Sedarmayanti (2015:13) menyatakan bahawa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, maupun memberi penghargaan dan penilaian. 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 Hasibuan (2012:10) adalah ilmu seni yang mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar *efektif* dan *efisien* membantu terwujudnya tujuan



perusahaan, karyawan dan masyarakat. 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.

Berdasarkan definisi yang diterangkan di atas oleh beberapa pendapat para ahli tersebut menunjukkan jika Manajemen Sumber Daya Manusia sangatlah penting dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perpaduan antara ilmu dan seni yang mempunyai tujuan yang ingin dicapai melalui proses yang sistematis, terkoordinir, koperatif, dan terintegrasi dalam memanfaatkan unsur-unsurnya.

### **2.2.2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang aman dan memberikan kenyamanan secara tidak langsung dapat membuat pengaruh terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja dan berakibat dapat menurunkan kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:212) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, *autoritas* yang memadai, target yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Menurut 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, mislanya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan kenyamanan 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 lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa.

Menurut Sedarmayanti (2011:19) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

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

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti tempat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b. 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.

Yang menjadi *indikator-indikator* lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013:46) adalah sebagai berikut:

##### 1) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

##### 2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar *temperature* di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat membuat karyawan tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya

### 3) Sarana dan Prasarana

Penyediaan sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar kerja dan dapat berfungsi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai baik berupa gedung perkantoran maupun alat pekerjaan seperti komputer, alat tulis, jaringan internet, alat kesehatan dan lain-lainnya perlu juga diberikan guna menyemangati serta memberi kesenangan kepada karyawan, sehingga diharapkan adanya peningkatan semangat dalam bekerja.

### 4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

### Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja, ataupun antara atasan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena lingkungan kerja non fisik dapat membentuk kepribadian seseorang untuk menjadi lebih baik atau sebaliknya didalam perusahaan.

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

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

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh..

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Menurut Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa *dimensi* lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

### a. Bangunan tempat bekerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

### b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

### c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal

yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

Menurut Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

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.

Menurut Siagian (2014:103) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada

di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang dapat ditangkap dengan panca indera manusia, akan tetapi lingkungan kerja non fisik ini tidak dapat dipagang oleh para pekerja, melainkan bisa di rasakan melalui hubungan karyawan dengan karyawan maupun bawahan dengan atasan. Adanya fasilitas fasilitas pendukung yang tersedia di tempat kerja, pola komunikasi kekeluargaan terjalin dan juga iklim kerja yang kondusif maka lingkungan kerja bukan hanya menciptakan suasana kerja yang baik tetapi juga dapat menjadikan karyawan tersebut merasa memiliki dan bertanggung jawab atas perusahaan tersebut.

### **2.2.3. Kedisiplinan Kerja**

Menurut Turangan et.al. (2016:89), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting yaitu semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Ardana dkk. (2011:134) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang sangat diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya.

Rivai dan Jauvani (2010:74) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk bermotivasi kerja dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Disiplin merupakan sikap,

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

Singodimejo dalam Sutrisno (2014:94) beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan/ organisasi

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan/ organisasi

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

Singodimejo dalam Sutrisno (2014:86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikortribusikannya bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri baik itu berupa ucapan, perbuatan maupun sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. 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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain sehingga perhatian kepada karyawan tidaklah sama dalam mengaflikasikannya tetapi yang terpenting adalah harus memberikan perlakuan yang sama kepada karyawan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Siagian (2014:230) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan



karyawan.

5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuaanya Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Mangkunegara (2014:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin *preventif*

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan

2. Disiplin *korektif*

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin *progresif*

Merupakan kegiatan yang membenkan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Berdasarkan pengertian dan beberapa pendapat ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya yang apabila dilanggar akan dijatuhkan hukuman.

#### **2.2.4. Motivasi Kerja**

Menurut Widodo (2015:187) Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya insentif kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Menurut

Winardi (2015:322) Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Lebih jauh menurut Hasibuan (2016:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Mangkunegara (2014:93) berpendapat bahwa; Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Dengan diadakannya motivasi kerja, terdapat tujuan-tujuan yang ingin didapatkan pihak perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut Bangun (2012:312) Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/ kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Hasibuan (2016:92), mengemukakan bahwa “motivasi” berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Handoko (2015:249) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia. Menurut Hasibuan (2017:145) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari factor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/ mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.

3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Menurut Bangun (2012:313) pendekatan-pendekatan motivasi yaitu :

1. Pendekatan Tradisional

Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawannya dengan system insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin banyak upah yang diterima.

2. Pendekatan Hubungan Manusia

Manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan social serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.

3. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

4. Pendekatan Kontemporer

Manajer harus dapat memenuhi kebutuhan para anggotanya untuk meningkatkan tanggung jawab dan kesetiaanya atas pekerjaan dan organisasi.

Menurut Bangun (2012:316) teori-teori motivasi adalah:

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang muncul pada bergantung pada kepentingannya secara individu. Maslow membagi kebutuhan manusia ada lima tingkatan, adapun lima tingkatan kebutuhan yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan Sosial

c. Kebutuhan Aktualisasi Diri

d. Kebutuhan Rasa Aman

e. Kebutuhan Harga Diri

## 2. Teori Dua Faktor

**Tabel 2.** Perbandingan Antara Hierarchy Need Theory dengan Two Factor Theory

	<i>Hierarchy Need Theory</i>	<i>Two Factor Theory</i>
<i>Motivational Factor</i>	<i>Self For Actualization Need</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work itself</i></li> <li>- <i>Achievement</i></li> <li>- <i>Recognition</i></li> <li>- <i>Responsibility Advancement</i></li> </ul>
<i>Hygiene Factor</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Factor Need</i></li> <li>- <i>Social Need</i></li> <li>- <i>Safety Need</i></li> <li>- <i>Physiological Need</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Job status</i></li> <li>- <i>Interpersonal relation</i></li> <li>- <i>Company policy administration</i></li> <li>- <i>Supervisor</i></li> <li>- <i>Job security</i></li> <li>- <i>Working condition salary</i></li> </ul>

## 3. Teori X dan Y

Teori X dan Y pertama sekali ditemukan oleh Douglass McGregor. Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer mengenai sifat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan dengan asumsi-asumsi tertentu.

## 4. Teori ERG

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang melanjutkan teori hierarki kebutuhan. Alderfer melanjutkan teori hierarki kebutuhan yang dihubungkan secara lebih dekat dengan hasil penelitian empiris, sehingga hasilnya mendekati pada kenyataan (*real condition*). Alderfer membagi tiga kelompok kebutuhan manusia antara lain, eksistensi (*existence/E*), hubungan (*relatedness/R*) dan pertumbuhan (*growth/G*).

## 5. Teori Keadilan

Teori ini mengemukakan bahwa orang selalu membandingkan antara masukan-masukan yang mereka berikan pada pekerjaannya dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut.

## 6. Teori Pengharapan

Teori pengharapan (*expectancy theory*) pertama kali dikemukakan oleh Victor Vroom yang mengatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan.

## 7. Teori Penguatan

Teori Penguatan (*reinforcement theory*) pertama sekali dikemukakan oleh seorang ahli psikolog B.F. Skinner, yang mengatakan bahwa bagaimana tingkah laku dimasa lampau memengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam proses belajar siklis.

## 8. Teori Motivasi McClelland

David McClelland telah memberikan kontribusi bagi pemahaman motivasi dengan mengidentifikasi tiga macam kebutuhan. Tiga macam kebutuhan tersebut yaitu: motivasi berprestasi, motivasi berkuasa, motivasi afiliasi.

## 9. Teori Porter-Lawler

Porter-Lawler melengkapi teori pengharapan yang ditunjukkan pada para manajer. Teori ini memperlihatkan bahwa upaya atau (*effort*) bergantung pada nilai penghargaan yang diperoleh ditambah dengan penghargaan yang mereka rasakan.

Dalam studi motivasi lainnya, Wibowo (2012:97) mengemukakan dan tiga macam kebutuhan manusia yaitu sebagai berikut:

1. *Need For Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang karyawan yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya,

selalu berkeinginan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

2. *Need For Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. *Need For Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Beberapa orang mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil.

Faktor ini juga sering disebut faktor-faktor yang memberikan kepuasan. Faktor motivasi seperti pencapaian dan tanggung jawab berkaitan langsung dengan pekerjaan itu sendiri, prestasi pegawai, serta pengakuan dan pertumbuhan yang diperoleh darinya. Jadi sebagian besar berpusat pada pekerjaan, dan factor ini berhubungan dengan isi pekerjaan (*job content*). Sedangkan factor tanggung jawab berhubungan dengan konteks pekerjaan (*job contex*). Perbedaan antara isi pekerjaan dan konteks pekerjaan serupa dengan perbedaan antara motivator intrinsik dengan ekstrinsik.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disintesisakan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan/ kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Need For Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi ; *Need For Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi dan *Need For Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan.

### **2.2.5. Kinerja Karyawan**

Mangkuprawira dan Hubeis dalam Suardi (2014:232) :“Kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi

jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan”. As’ad dalam Suardi (2014:232) kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut, As’ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Sedarmayanti dalam Suardi (2014:232) :“Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika”.

Prawirosentono dalam Imelda (2015:14) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh *efektivitas* dan *efisiensi*. Dikatakan *efektif* bila mencapai tujuan, dikatakan *efisiensi* bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang dan Tanggung Jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

#### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Mathis dan Jackson dalam Imelda (2015:14), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan mereka Motivasi
2. Dukungan yang diterima
3. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
4. Hubungan mereka dengan organisasi

Penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi menilai atau mengevaluasi prestasi-prestasi kerja karyawan. Aktivitas ini dapat memberikan umpan balik dan korelasi terhadap pengambilan keputusan organisasi tentang pelaksanaan kerja mereka.

Sudarmanto (2014:11), dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat bagi banyak pihak. Sudarmanto (2014:11-12), mengemukakan 4 (empat) indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

1. Kualitas, yaitu: ketelitian kerja, ketepatan waktu, kemandirian, inisiatif, tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan, tercapai tujuan (efektif).
2. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan, sumber daya optimal (kemampuan, komunikasi, tanggung jawab, kreatifitas, disiplin, efisien).
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Bernardin dan Russell dalam Noor (2014:13) ada enam indikator yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja, yaitu:



1. Kualitas yaitu tingkat kesesuaian kegiatan baik proses maupun hasil dengan standar atau tujuan.
2. Kuantitas yaitu besar dari produktivitas yang dapat dihitung dari jumlah mlai yang dihasilkan, jumlah unit, atau terpenuhinya target.
3. Waktu yaitu tingkat kelengkapan penyelesaian kegiatan berdasarkan ketepatan waktu serta pemanfaatan waktu secara maksimal.
4. Efektivitas biaya yaitu tingkat penggunaan sumber daya yang digunakan (seperti tenaga dan pikiran, uang, teknologi, material) secara efektif.
5. Kemandirian yaitu tingkat yang menunjukkan pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara baik tanpa sennng diarahkan oleh atasannya
6. Motivasi yaitu tingkat di mana pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk menunjukkan kompetensi dirinya, keinginan untuk maju, dan kemauan bekerjasama dengan rekan sekerja.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah proses yang menyangkut suatu pencapaian kerja seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, dengan tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang melekat di dalamnya.

### **2.3. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian**

#### **2.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh karyawan untuk bekerja secara maksimal, begitu pula sebaliknya jika lingkungan sekitar buruk, maka kinerja karyawan tidak akan meningkat dalam menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu situasi maupun kondisi yang ada disekitar perusahaan harus bisa termonitor dan dijaga sebaik mungkin supaya karyawan akan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja. Ruang lingkup Lingkungan kerja itu meliputi hubungan kerja yang harmonis, target yang jelas, iklim yang dinamis, fasilitas kerja yang memadai agar dapat membuat kepuasan

kerja bagi karyawan yang secara otomatis membuat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sunyoto (2013:43) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Komponen yang hendaknya diciptakan adalah Rasa aman pada saat ditempat kerja maupun pulang kerja, suasana kekeluargaan (khususnya di divisinya dan umumnya kepada seluruh karyawan), komunikasi yang baik, dan poenyediaan fasilitas fasilitas penunjang saat melakukan pekerjaan Pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

### **2.3.2. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kedisiplinan merupakan Tugas fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin optimal karyawan dalam mematuhi kedisiplinan bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau keadaan dimana karyawan merasa perduli akan kedisiplinan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan maupun ketetapan yang sudah berlaku di dalam perusahaan diabaikan oleh karyawan, atau sering dilanggar, maka karyawan tersebut mempunyai tingkat kedisiplinan yang rendah / buruk. Sebaliknya apabila karyawan patuh dan mengikuti ketetapan perusahaan, jelas karyawan tersebut memiliki kedisiplinan yang tinggi atau baik. Hasibuan (2012:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016:89) Disiplin adalah perilaku seseornag yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dapat

dipahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang dalam mentaati maupun mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu Perusahaan.

### **2.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Tegasnya, setiap karyawan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaannya secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi. Dalam teorinya, motivasi kerja merupakan faktor pendorong semangat kerja. Tindakan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk bekerja didorong oleh adanya kebutuhan-kebutuhan. Motivasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dikarenakan adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis 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.

Menurut Mangkumanegara (2014:76) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya akan terlihat dari kinerja karyawan, sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya secara cepat akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Banyak cara yang dilakukan perusahaan dalam mencapai

tujuannya, salah satu cara mencapainya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Melalui motivasi yang besar akan mencerminkan keyakinan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki motivasi yang tinggi.

#### **2.3.4. Pengaruh Lingkungan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta tingkat disiplin karyawan yang rendah dan juga motivasi yang kurang menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja maupun motivasi kerja berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.

#### **2.4. Pengembangan Hipotesis Penelitian**

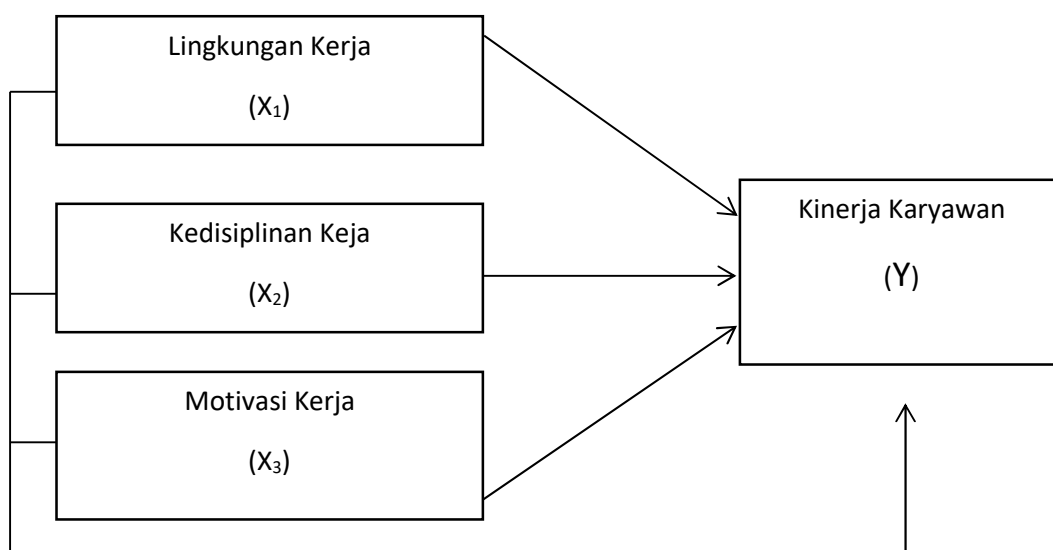
Sesuai dengan judul deskripsi yaitu analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan artinya belum secara spesifik menjelaskan variabelnya. Maka dari pengamatan penulis mencoba menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepercayaan tersebut meliputi : lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja. Dimana faktor-faktor tersebut menjadi variabel independen (lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut menjadi landasan untuk membuat hipotesis penelitian. Hipotesis merupakan jawaban sementara hasil penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, dengan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## 2.5. Kerangka Konseptual Penelitian

Dalam penelitian ini, keterkaitan antara variabel dapat digambarkan dalam bentuk paradigma sebagai berikut :

**Gambar 2.1.** Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan gambar paradigma hubungan antar variabel-variabel dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan. Karyawan mempunyai anggapan adanya pengaruh yang positif lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja.