

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Persepsi Kinerja Karyawan

Kinerja ialah faktor penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena dampak yang dihasilkan oleh kinerja sangat mempengaruhi perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak luput dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya.

Berbagai macam pengertian mengenai kinerja telah disampaikan oleh para ahli, untuk lebih memahaminya berikut ini peneliti lampirkan pengertian dari kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya yaitu :

Menurut Busro (2018:89) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Bukit *et al.* (2017:85) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai atas kegiatan yang dilakukan selama waktu tertentu.

Pianda (2018:13) mengemukakan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Menurut Marwansyah (2019:228) kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sembiring dan Ferine, 2018:72).

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan ialah suatu pencapaian yang dilakukan oleh karyawan baik secara individu maupun kelompok dalam menjalankan pekerjaan

yang dibebankan kepadanya selama periode tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Peneliti menggunakan kata Persepsi dikarenakan penilaian kinerja karyawan pada penelitian ini bukan dilakukan oleh atasan melainkan oleh karyawan yang bersangkutan, maka dari itu peneliti menambahkan kata persepsi. Jadi, persepsi kinerja karyawan ialah suatu tanggapan yang diberikan oleh karyawan mengenai hasil kerja yang telah dilakukannya.

2.1.2. Tujuan Persepsi Kinerja Karyawan

Menurut Tannady (2017:162-163) terdapat beberapa tujuan dan manfaat bagi suatu perusahaan dalam menilai kinerja SDM nya, antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Menilai dan mengevaluasi kinerja antar individu dalam organisasi

Tujuan ini memberikan manfaat bagi organisasi dalam hal menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang menjadi hak bagi setiap individu dalam organisasi. Setiap individu dalam organisasi akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya bila merasa apa yang menjadi haknya dapat diberikan oleh organisasi, pemberian kompensasi sesuai dengan hasil kinerja merupakan cara manajemen dalam menghargai dan menjaga kesinambungan kerja karyawan. Tujuan lain dalam menilai dan mengevaluasi kinerja individu adalah dapat digunakan sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, mempromosikan karyawan, mutasi, demosi atau bahkan bilamana perlu dilakukan pemberhentian atau pemecatan.

2. Pengembangan diri individu

Tujuan ini memberi manfaat untuk pengembangan kemampuan karyawan. Setiap karyawan dalam organisasi akan dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah atau tidak mencapai target yang diharapkan akan dilakukan pengembangan dengan cara diberikan pendidikan atau pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah akibat kurang pengetahuan, maka akan diberikan pendidikan yang tepat dengan program yang tepat, sedangkan karyawan yang berkinerja rendah akibat kurang terampil dalam suatu keahlian tertentu akan diberikan pelatihan yang tepat.

3. Pemeliharaan sistem

Tujuan ini mempertimbangkan bahwa dalam organisasi ada banyak sistem, dan setiap sistem memiliki masing-masing subsistem, setiap subsistem akan berkaitan atau bersinergi dengan subsistem lainnya. Kinerja dari sistem yang lebih besar amat ditentukan oleh kinerja dari subsistem yang ada di bawahnya. Oleh karenanya penting bagi manajemen untuk melakukan penilaian kinerja demi terjaganya kesinambungan kinerja sistem. Sistem perlu dipelihara karena dengan menjalankan sistem yang baik maka pengembangan perusahaan akan berjalan baik, program-program evaluasi pencapaian kinerja akan terlaksana dengan baik, sebagai bekal dalam merencanakan SDM, memperoleh bekal dan acuan dalam menentukan dan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan organisasi dan proses audit terhadap sistem SDM dapat terlaksana sesuai perencanaan.

4. Kemampuan mendokumentasikan

Tujuan ini memberi manfaat sebagai dasar dalam upaya menindaklanjuti posisi karyawan pada masa mendatang. Manfaat penilaian terkait dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal berbagai masukan dan informasi yang dibutuhkan oleh manajemen sumber daya manusia serta berbagai informasi yang terdokumentasikan dengan baik dapat digunakan untuk berbagai macam pengujian validitas terkait SDM dalam organisasi.

2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Kasmir (2018:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya, jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik, demikian pula sebaliknya.

5. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik, demikian pula sebaliknya.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.4. Indikator-indikator Persepsi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:208-210) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Ketepatan waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu, makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan makin baik kinerjanya, demikian pula sebaliknya, makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan

maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik, demikian pula sebaliknya.

5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6. Hubungan antar karyawan

Hubungan ini sering kali dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.1.5. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu keadaan dimana seseorang terdorong/tergerak untuk melakukan sesuatu yang dikehendakinya. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri seseorang atau dari luar dirinya, seperti dari orang tua, teman, atasan kerja, rekan kerja dan lain sebagainya.

Berbagai macam pengertian mengenai motivasi telah disampaikan oleh para ahli, untuk lebih memahaminya berikut ini peneliti lampirkan pengertian dari motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya yaitu :

Fahmi (2018:143) mengemukakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Sukrispiyanto (2019:164) motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor *intrinsic* maupun *extrinsic*, yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (tujuan).

Menurut Duha (2020:43) motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu atau hal yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak yang lain, agar pihak yang lain tersebut

tergerak, terpengaruh, atau tertantang untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu.

Kadarisman (2017:278) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Lubis *et al.* (2018:83) motivasi kerja merupakan energi pendorong yang membuat seseorang dapat bekerja maksimal.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja ialah suatu dorongan atau penggerak yang berasal dari dalam ataupun dari luar diri seseorang untuk bersemangat dalam melakukan pekerjaannya demi mencapai tujuan yang diinginkannya.

2.1.6. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja diberikan kepada karyawan agar karyawan tersebut memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya dan diharapkan kinerjanya semakin baik dan meningkat setiap harinya. Menurut Ansory dan Indrasari (2018:262) tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Mendorong gairah kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
3. Meningkatkan produktivitas
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas
10. Meningkatkan efisiensi alat dan bahan baku, dan lain-lain.

2.1.7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Sumardjo dan Priansa (2018:160-162) antara lain adalah berkaitan dengan :

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya pegawai yang mempunyai aspirasi negatif adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi

ukuran. Pegawai yang taraf perkembangan berpikirnya konkrit tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan berpikir operasional. Jadi pegawai yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih bermotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai. Misalnya pegawai yang kelihatan lesu, mengantuk, mungkin disebabkan waktu berangkat kerja belum sarapan, atau mungkin di rumah mengalami masalah yang menimbulkan kemarahan, kejengkelan bahkan mungkin kecemasan. Maka kondisi-kondisi fisik dan psikologis ini pun dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan motivasi kerja pegawai.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong. Kalau dilihat dari lingkungan organisasi, pimpinan harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai.

9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional. Misalnya, keadaan emosi pegawai, gairah belajar, dan situasi dalam keluarga.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

2.1.8. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut Ferine dan Sembiring (2018:35) Motivasi diukur dengan dimensi sebagai berikut :

1. Semangat berprestasi, dengan indikator :
 - a. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
 - b. Berani mengambil dan memikul resiko.
 - c. Memiliki tujuan yang realistik.
 - d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh.
2. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit, dengan indikator :
 - a. Semangat dalam memanfaatkan umpan balik yang konkrit.
 - b. Berjuang untuk merealisasi tujuan.
3. Mencari kesepakatan dari orang lain, dengan indikator :
 - a. Semangat dalam mencari kesepakatan dari orang lain.
 - b. Menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestasi.
4. Kebutuhan untuk diberi tanggung jawab oleh pimpinan, dengan indikator :
 - a. Semangat dalam menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta.
 - b. Aktif menentukan arah kegiatan organisasi.
 - c. Peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.
5. Semangat untuk bekerja sama, dengan indikator :
 - a. Semangat dalam mementingkan kerja sama dengan orang lain.
 - b. Semangat dalam mengutamakan hubungan pekerjaan.

2.1.9. Pengertian Disiplin Kerja

Berbagai macam pengertian mengenai disiplin kerja telah disampaikan oleh para ahli, untuk lebih memahaminya berikut ini peneliti lampirkan pengertian dari disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya yaitu :

Afandi (2016:1) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sembiring dan Ferine (2018:38) disiplin kerja pegawai adalah sikap kesadaran dan kesediaan dari anggota

organisasi untuk mentaati dan menjalani dengan komitmen yang tinggi semua prosedur kerja, melalui pedoman dan aturan yang telah ditentukan, dalam suasana yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja.

Sinambela (2019:507) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Menurut Marnisah (2020:27) disiplin kerja merupakan sikap taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas organisasi.

Menurut Subyantoro dan Suwarto (2020:238) disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tempat di mana ia bekerja yang dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja ialah ketaatan dan kepatuhan seorang pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan di mana ia bekerja yang digambarkan dengan sikapnya dalam berperilaku di tempat ia bekerja.

2.1.10. Tujuan dan Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016:2) disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan dalam tujuan organisasi, sehingga perlu diberi perhatian serta usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat dari sikap dan tindakan. Sikap dan tindakan tersebut diantaranya disiplin.

Disiplin termasuk dalam sikap mental pegawai, yaitu sikap pegawai terhadap kerja itu sendiri, terhadap bekerja dalam industri, terhadap pelayanan prima kepada pelanggan, dan akhirnya terhadap integritas moral dan reputasi. Kedisiplinan harus

ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan fungsi disiplin menurut Afandi (2016:3) antara lain yaitu :

- a. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
- b. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
- c. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi, dan
- d. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

2.1.11. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi menurut Afandi (2016:10), diantaranya yaitu :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan melekat
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan

2.1.12. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi. Berikut ini adalah dimensi dan indikator disiplin kerja menurut Afandi (2016:10), diantaranya yaitu :

1. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator :
 - a. Masuk kerja tepat waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif

- c. Tidak pernah mangkir/tidak bekerja
2. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator :
- a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b. Target pekerjaan
 - c. Membuat laporan kerja harian

2.1.13. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar tempat kerja. Keadaan ini bisa berupa suasana di tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, bawahan maupun atasan. Lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif diharapkan dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berbagai macam pengertian mengenai lingkungan kerja telah disampaikan oleh para ahli, untuk lebih memahaminya berikut ini peneliti lampirkan pengertian dari lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya yaitu :

Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Sedangkan menurut Farida dan hartono (2016:10) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Widyaningrum (2019:56-57) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Chaerudin *et al.* (2020:527) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang bisa memengaruhi diri dan pekerjaannya saat bekerja. Sedangkan menurut Sudja dan Gama (2020:69) lingkungan kerja merupakan suatu tempat orang-orang bekerja atau tempat melakukan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja ialah keadaan atau suasana di sekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan aktivitasnya atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.14. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:57) manfaat dari lingkungan kerja ialah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.15. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Afandi (2016:52-54) mengemukakan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan diantaranya yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, berikut penjelasannya :

1. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

a. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah sebagai berikut :

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

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

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terlambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.1.16. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2016:57) ialah sebagai berikut :

1. Dimensi pencahayaan, dengan indikator :
 - a. Lampu penerangan tempat kerja
 - b. Jendela tempat kerja
2. Dimensi warna, dengan indikator :
 - a. Tata warna
 - b. Dekorasi
3. Dimensi suara, dengan indikator :
 - a. Bunyi musik
 - b. Bunyi mesin pabrik, bengkel

4. Dimensi udara, dengan indikator :
 - a. Suhu udara
 - b. Kelembaban udara

2.2. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Melakukan review dari hasil penelitian terdahulu berguna untuk mengetahui hal-hal yang relevan antara penelitian yang akan dilakukan saat ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Berikut ini merupakan hasil penelitian terdahulu yang telah penulis kumpulkan dari berbagai sumber yang berasal dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berhubungan dengan judul yang akan penulis bahas yaitu penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya sebagai berikut :

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Muna dan Isnawati (2022), tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT LKM Demak Sejahtera. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan dengan kriteria responden berusia 20-25 tahun. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Bentar *et al.* (2017), tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kebun Raya Sukorambi (TBS) Jember. Penelitian ini adalah jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan sampel karyawan Kebun Raya Sukorambi (TBS) Jember sebanyak 63 responden. Alat

analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel digunakan uji hipotesis dengan uji F dan uji t. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan TBS Jember.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Yantika *et al.* (2018), tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 104 karyawan. Sampel yang digunakan adalah 51 responden yang diperoleh dari rumus Slovin. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah analisis regresi linear berganda yang mencakup Uji F, Uji T, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian Uji T menyatakan bahwa: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Etos Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektifitas Kinerja Karyawan.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Daspar (2020), tentang Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor. Data penelitian merupakan data primer yang berasal dari kuesioner dan data sekunder. Metode sampling yang digunakan adalah probability sampling. Dari populasi karyawan di seksi *Welding* PT. Astra Honda Motor yang berjumlah 70 orang, maka 70 orang diambil menjadi sampel penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Antika *et al.* (2021), tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan secara simultan. Jenis penelitian menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 karyawan serta teknik sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono.

Penelitian keenam yang dilakukan oleh Ahmad (2019) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh, dengan sampel sebanyak 42 orang. Metode analisis data penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif dan metode deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Secara simultan Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh.

Penelitian ketujuh yang dilakukan oleh Siddiqi dan Tangem (2018), tentang *Impact of Work Environment, Compensation, and Motivation on The Performance of Employees in The Insurance Companies of Bangladesh*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi efek yang dapat diciptakan oleh lingkungan kerja,

kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks industri asuransi Bangladesh. Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari berbagai perusahaan asuransi jiwa Bangladesh, sedangkan sampel penelitian sebanyak 150 responden yang dipilih secara acak dari sistem basis data perusahaan yang dipilih. Teknik analisis yang digunakan yaitu statistik deskriptif, uji kualitas instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari multikolinearitas, linieritas, analisis data terdiri dari analisis regresi berganda dan uji korelasi antar dimensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara keseluruhan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian kedelapan yang dilakukan oleh Hakim *et al.* (2021) tentang *The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Kopitiam Cafe and Restaurant* secara parsial dan simultan. Metode penelitian dengan metode asosiatif kemudian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian kesembilan yang dilakukan oleh Firza *et al.* (2019) tentang *The Effect of Leadership Style, Motivation and Discipline of Work on The Performance of Employee of Bank XYZ in The Jatiwaringin Area*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja pada Pegawai Bank XYZ di Wilayah Jatiwaringin, dengan jumlah responden perusahaan sebanyak 100 orang secara purposive. Metode yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) menggunakan *Partial Least Squares* (PLS). Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.3.1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang berasal dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, ditemukan adanya keterkaitan/pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai karyawan. Pernyataan serupa pun disampaikan oleh Hakim *et al.* (2021) melalui penelitiannya yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Setiap peningkatan motivasi yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan kinerjanya. Oleh karena itu, motivasi kerja mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, yaitu dorongan yang memberikan insentif kepada karyawan agar bekerja dengan segala kemampuannya.

2.3.2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang berasal dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, ditemukan adanya keterkaitan/pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Antika *et al.* (2021), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, penelitian Yantika *et al.* (2018), membuktikan bahwa

disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, jika terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

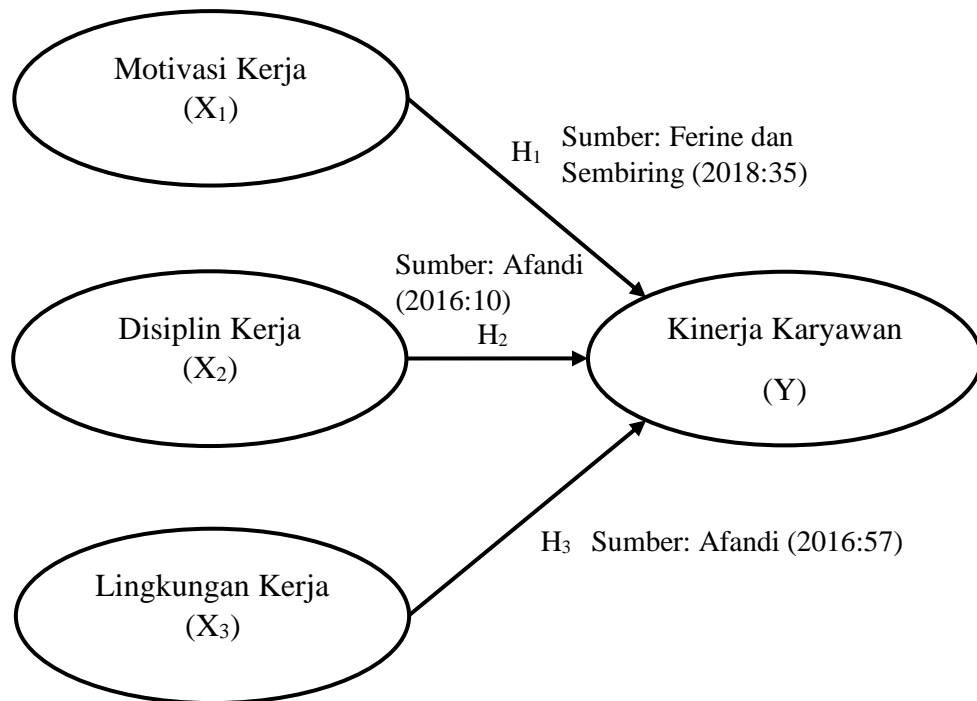
2.3.3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang berasal dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, ditemukan adanya keterkaitan/pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Bentar *et al.* (2017), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendah tingkat kenyamanan lingkungan kerja akan berdampak pada semakin tinggi atau rendah tingkat kinerja karyawan. Kemudian penelitian lainnya yang dilakukan oleh Siddiqi dan Tangem (2018), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang ideal harus mendukung karyawan baik secara fisik maupun mental untuk membuat mereka lebih terlibat dengan perusahaan, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

2.4. Kerangka Konseptual Penelitian

2.4.1. Kerangka Fikir

Berdasarkan dari uraian landasan teori dan review-review hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas tentang variabel eksogen motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel endogen kinerja karyawan serta hipotesis penelitian, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah melihat adanya hubungan/keterkaitan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, maka dapat dibuat gambaran kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2. 1. Kerangka Fikir Penelitian

Keterangan :

H₁ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H₂ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H₃ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.4.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2018:99).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini yaitu :

H₁ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hipotesis ini didukung oleh hasil penelitian dari :

1. Muna dan Isnowati (2022) yang melakukan penelitian pada 51 responden di PT LKM Demak Sejahtera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hakim *et al.* (2021) yang melakukan penelitian pada 30 responden di Kopitiam *Cafe and Restaurant*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hipotesis ini didukung oleh hasil penelitian dari :

1. Yantika *et al.* (2018) yang melakukan penelitian pada 51 responden di PEMKAB Bondowoso. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Antika *et al.* (2021) yang melakukan penelitian pada 68 karyawan bagian Instalasi dan Pengolahan di PT PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hipotesis ini didukung oleh hasil penelitian dari :

1. Siddiqi dan Tangem (2018) yang melakukan penelitian pada 150 responden yang bekerja di berbagai posisi perusahaan asuransi di Bangladesh, mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Bentar *et al.* (2017) yang melakukan penelitian pada 63 karyawan di Kebun Raya Sukorambi (TBS) Jember menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.