

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja Menurut Para Ahli

Motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi membuat karyawan tetap mempunyai semangat kerja walaupun dihadapkan pada masalah- masalah sulit. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Rivai (2013:276), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2010:109). Menurut Hasibuan (2013:142), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Siregar (2007:23), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. Dari definisi di atas, dapat dilihat bahwa motivasi merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi juga penting agar karyawan tidak patah semangat atau mudah menyerah bila dihadapkan pada kondisi- kondisi sulit dalam menjalankan tanggung jawabnya di

perusahaan. Adanya motivasi membuat karyawan tetap berusaha mencari jalan keluar dari kondisi sulit agar dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Motivasi Kerja

Dalam memberikan motivasi, seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien, dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2013), yaitu:

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

2.1.1.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Herzberg terdiri atas dua faktor, yaitu *motifation factor* dan *hygieni factor*. *Motifation factor* adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan. *Motivator factor* berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk *Motivator factor* sebagai berikut:

1. *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas)
2. *Recognition* (penghargaan)
3. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri)
4. *Responsibility* (tanggung jawab)
5. *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri)
6. *Advancement* (kesempatan untuk maju)

Hygiene factor merupakan daya dorong yang datang dari luar diri pegawai

terutama dari organisasi atau lembaga tempat bekerja. *Hygiene factor* adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan dan berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja. Faktor-faktor yang termasuk *Hygiene factor* sebagai berikut:

1. *Working condition* (kondisi kerja)
2. *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi)
3. *Company policy and administration* (kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya)
4. *Job security* (perasaan aman dalam bekerja), *pay* (gaji), status (jabatan)
5. *Supervision technical* (teknik pengawasan).

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:145), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Faktor kebutuhan menjadi penanda untuk menentukan indikator-indikator motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk maju, dan berkembang.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu keinginan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas.
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja Menurut Para Ahli

Nitisemito (2013:57), Nitisemito (2013:57), bahwa kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak. Disiplin dapat pula diartikan sebagai sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu. Nuraini (2013:97), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2013:825), pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan. Secara khusus, tujuan disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2012:292), yaitu:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai

dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Terdapat beberapa tipe kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (2014:208), antara lain:

- a) Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
- b) Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
- c) Disiplin Progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan dengan baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan menurut Hasibuan (2013:194), yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jikan teladan

pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan bekurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Pimpinan yang berani

bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmoni di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016:94), indikator-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. 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 Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan menurut Nitisemito (2014:97).

Menurut Robbins (2015:103) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:19), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis, antara lain:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebersihan

Setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan fisik, juga akan mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang.

2. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik dan cukup dalam lingkungan kerja sangat diperlukan apabila dalam ruang tersebut penuh orang. Pertukaran udara

yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik, dan sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan pada seseorang.

3. Penerangan

Dalam melaksanakan tugas, seringkali seseorang membutuhkan penerangan yang cukup apalagi bila pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian.

4. Keamanan

Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan dalam lingkungan kerja yang terdiri dari keamanan terhadap harta milik pegawai selama ditinggal kerja. Apabila di tempat dimana mereka bekerja sering terjadi pencurian, maka hal ini akan menimbulkan kegelisahan yang berakibat pada semangat dan kegairahan kerja serta konsentrasi dalam bekerja menurun, sehingga produktivitas kerja juga akan menurun. Keamanan pribadi lain adalah keamanan terhadap keselamatan diri, yaitu keselamatan kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas. Dalam hal ini perlu diperhatikan alat pelindung untuk melindungi badan disamping itu juga kondisi konstruksi gedung atau bangunan.

5. Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus akan dirasakan sebagai gangguan, apabila pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi. Sebenarnya kebisingan yang terus menerus akan menimbulkan terganggunya kesehatan dan mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

6. Hubungan antara pimpinan dan bawahan

Hubungan yang baik dan serasi antara pimpinan dengan bawahan akan menimbulkan kegairahan bawahan dalam bekerja. Tetapi bila hubungan tersebut buruk, jelas akan menyebabkan produktivitas kerja menurun. Oleh karena itu perlu iklim yang sehat dan serasi antara pimpinan dengan bawahan.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelian 2015:108), yaitu:

1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
2. Temperatur atau suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Musik ditempat kerja
10. Keamanan ditempat kerja

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

Mangkunegara (2016:67), mengemukakan kinerja adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Mangkunegara (2016:67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Rajagukguk dalam (Pusparini, 2018) kinerja merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Rafiq, 2019).

Dari beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan perannya di dalam perusahaan untuk mencapai

tujuan perusahaan. Kinerja yang efektif adalah mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, semakin baik seorang karyawan memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal.

2.1.4.2 Tujuan Dan Sasaran Kinerja Karyawan

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja SDM organisasi. Tujuan penilaian kinerja karyawan Menurut Rivai (2011:552), adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
6. Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat di bedakan lagi kedalam penugasan kembali seperti diadakanya mutasi atau tranfer, rotas perusahaan, kenaikan jabatan, pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
11. Sebagai alat untuk meperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaa, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan karja mereka.
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.

16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil Inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutment, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah

2.1.4.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti yang disebutkan oleh Sutrisno (2010:170) antara lain :

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja

2.1.4.4 Indikator Pengukuran Kinerja

Menurut Sutrisno (2016:94), indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 5) Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.2 Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian penulis mengevaluasi atau memperbandingkan dengan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan judul penelitian untuk mengukur kebenaran, keakuratan dan kejelasan penelitian. Berikut rangkuman hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya yang dijadikan bahan oleh penulis dalam penelitian ini.

1. Penelitian dilakukan oleh Asa, Damayanti dan Hendry (2021). Penelitian ini bertujuan menganalisis dampak motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT IDK Adam Malik Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka. Populasi berjumlah 235 orang dan

sampel dalam penelitian ini berjumlah 148 orang. Hasil pengujian secara simultan didapat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $135,077 > 12,67$ dengan taraf signifikan $0,000 < 10,05$ sehingga diambil kesimpulan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT IDK Adam Malik Medan.

2. Penelitian dilakukan oleh Febriani (2021). Penelitian ini menggunakan teknik sensus yakni seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dengan karyawan sebanyak 45 karyawan. Sebanyak 45 responden mengembalikan kuesioner dan data dapat diolah lebih lanjut. Item uji validitas dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,2940). Nilai *Cronbach's Alpha Stand*, Motivasi Ekstrinsik (0,678), Lingkungan Kerja (0,627), Disiplin Kerja (0,844), dan Kinerja Karyawan (0,833) $> 0,6$ atau *instrument reliable*.
3. Penelitian dilakukan oleh Triharyanto dan Jaswita (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif, yaitu melalui pendekatan, pengumpulan data, dan analisa menggunakan statistik. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_2 (Motivasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar $0,000 < t_{tabel}$ (1,680 $>$ 1,676), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara bersama. Hal ini berarti Lingkungan Kerja dan Motivasi cukup memiliki peranan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan.
4. Penelitian dilakukan oleh Kurniawati (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Responden penelitian ini adalah karyawan Bank di Jakarta dengan jumlah sampel 100 responden. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

5. Penelitian dilakukan oleh Nurjaya (2021). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *data cross section* yang diperoleh dari sumber data primer. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Hazara Cipta Pesona sebanyak 88 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial dengan menggunakan regresi linear berganda. Dari penelitian ini, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Guang Ying Mo, Zack Hayat, Barry Wellman Komunikasi dan Teknologi Informasi Tahunan. Meneliti Hubungan antara Jarak, Disiplin, Motivasi, dan Cluster. Studi ini bertujuan untuk memahami sejauh mana jaringan ilmiah terhubung baik secara langsung maupun melalui teknologi informasi dan komunikasi, dan khususnya, bagaimana jarak, disiplin, dan motivasi untuk berpartisipasi dalam jaringan ini saling mempengaruhi dengan kelompok yang mereka bentuk. Titik fokus untuk analisis kami adalah Graphics, Animation and New Media Network of Centres of Excellence (GRAND NCE), jaringan ilmiah Kanada di mana para sarjana berkolaborasi melintasi batas disiplin, kelembagaan, dan geografis dalam satu atau beberapa proyek dengan bantuan informasi dan teknologi komunikasi. Untuk memahami kompleksitas dalam jaringan seperti itu, pertama-tama kami mengidentifikasi kelompok cendekiawan dalam kerja, ingin bertemu, dan jaringan bantuan GRAND dan memeriksa korelasi antara kelompok ini serta dengan disiplin ilmu dan lokasi geografis. Kami kemudian mengidentifikasi tiga jenis motivasi yang mendorong para sarjana untuk bergabung dengan GRAND: masalah praktis, eksplorasi baru, dan jaringan. Temuan kami menunjukkan bahwa pertama, minat cendekiawan dalam peluang jaringan yang disediakan oleh GRAND mungkin tidak mudah diterjemahkan ke dalam interaksi yang

sebenarnya. Meskipun para sarjana mengungkapkan minat dalam kolaborasi lintas batas, ini sebagian besar terjadi dalam disiplin ilmu dan wilayah geografis yang sama. Kedua, beberapa motivasi tercermin dalam struktural karakteristik cluster yang kami identifikasi, sementara yang lain tidak relevan dengan pembentukan ikatan kolaboratif.

7. Rianne Appel-Meulenbroek, Maria Clippard, Andreas Pfnür.

"Efektivitas lingkungan kantor fisik untuk hasil karyawan: Perspektif interdisipliner dari upaya penelitian", *Journal of Corporate Real Estate*.

Tujuan studi ini bertujuan untuk memahami praktik akademik di bidang penelitian lingkungan kantor fisik dan memberikan rekomendasi untuk peningkatan lebih lanjut di lapangan. Ini menunjukkan efek lingkungan kantor fisik mana pada hasil karyawan yang dipelajari oleh disiplin ilmu mana, dan metodologi mana yang digunakan oleh siapa dan pada variabel mana. Kesenjangan yang ada dalam penelitian yang dikonfirmasi oleh analisis ini dibahas dan "ditugaskan" ke kombinasi yang jelas dan paling cocok dari proyek penelitian multidisiplin masa depan untuk meminta studi yang akan membantu praktik dalam pengambilan keputusan yang lebih baik. Desain/metodologi/pendekatan Setelah pencarian sistematis dan pemilihan studi, analisis eksplorasi dari 134 studi empiris dari 50 jurnal berbeda (dan sumber lain) dilakukan. Studi yang dipilih dimasukkan ke dalam database dengan informasi tentang parameter empiris studi, metodologi dan informasi penulis. Dari database ini, tabel silang dibuat dan diuji dengan analisis Korespondensi Canonical. Temuan Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap disiplin ilmu memiliki topik dan metode penelitian yang disukai. Secara umum, kuesioner lebih disukai daripada data keras dari rekaman fisik dan fisiologis. Masih banyak celah penting yang ada dalam memperjelas efektivitas tempat kerja. Makalah ini menunjukkan 26 disiplin ilmu mana yang mampu menjawab tantangan mana dalam studi masa depan melalui kerja sama interdisipliner untuk lebih memajukan lapangan dan manajemen real estat perusahaan / FM dalam praktiknya. Analisis Korespondensi tidak hanya menegaskan kesenjangan penting untuk penelitian di masa mendatang, tetapi juga mengidentifikasi disiplin ilmu mana yang paling cocok untuk

menjawab tantangan ini.

8. Dan Harnesk John Lindström.

"Shaping security behaviour through discipline and agility", Information Management & Computer Security.

Tujuan dari makalah ini adalah untuk memperluas pemahaman tentang perilaku keamanan dengan mengembangkan tipologi perilaku keamanan berdasarkan konsep disiplin dan kelincahan. Desain/metodologi/pendekatan – Studi kasus dirancang untuk menganalisis perilaku keamanan di salah satu pusat perawatan umum. Penyelidikan diselenggarakan seputar tema disiplin dan ketangkasan, budaya, dan proses keamanan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang hubungan kompleks antara manajemen keamanan, yang disebut sebagai disiplin, dan keamanan yang digunakan, yang disebut sebagai kelincahan. Temuan – Makalah ini menunjukkan bahwa perilaku keamanan dapat dibentuk oleh disiplin dan kelincahan dan keduanya dapat ada secara kolektif jika organisasi mempertimbangkan aspek konstitusional dan eksistensial dari manajemen keamanan informasi (SI). Implikasi praktis – Penelitian ini membuat posisi penting untuk masalah bagaimana perilaku keamanan menceritakan gambaran luas untuk meningkatkan manajemen IS. Secara khusus, hal ini akan meningkatkan rancangan pelatihan IS dan program kesadaran 27. Penelitian ini relevan dengan manajemen SI dalam organisasi, terutama karena aspek perilaku dan budaya menjadi semakin penting untuk mempertahankan dan juga merancang manajemen SI yang sistemik.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:68), ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Adanya motivasi yang besar dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas

keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasil ini sesuai dengan penelitian Avni et.al (2015), bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Dengan demikian hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan bersifat positif.

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2008:305), disiplin kerja adalah bentuk pelatihan untuk memperbaiki diri dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Meningkatkan kesadaran seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan sehingga karyawan bisa disiplin untuk tercapainya tujuan perusahaan. Semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Hasil ini sesuai dengan penelitian Yanti et.al (2013), bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bersifat positif.

2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2009:22), lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja mempunyai peran penting terhadap kinerja karyawan, karena dengan lingkungan yang nyaman dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil ini sesuai dengan penelitian Bintang et.al (2015), bahwa Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan, artinya peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja dan penurunan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja.

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan, maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

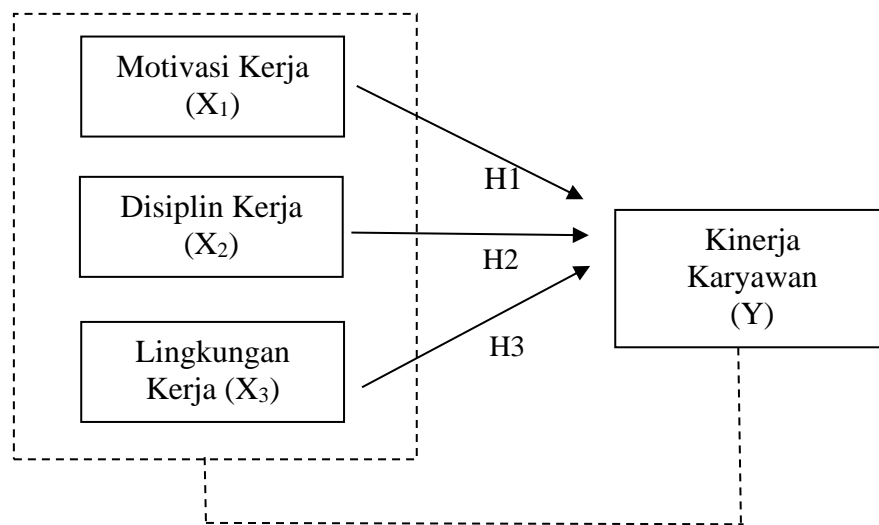
1. H1: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Central Asia Cabang Altira Sunter.
2. H2: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Central Asia Cabang Altira Sunter.

- H3: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Central Asia Cabang Altira Sunter.

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang perumusan masalah diatas, maka penulis dalam penelitian ini dapat menggambarkan konsepsional, sebagai berikut:

- Variabel bebas (X) adalah Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3).
- Variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y)



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian