

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sebagai upaya peneliti mencari perbandingan maupun membantu menambah referensi untuk memberikan gambaran awal mengenai permasalahan yang akan dikaji oleh peneliti dan peneliti selanjutnya. Penelitian – penelitian tersebut meneliti berbagai macam indicator untuk mengetahui pengukuran kinerja karyawan. Berikut ini beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti :

Menurut penelitian Daspar (2020) berjudul “Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor”. Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, sedangkan untuk motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan dan Rozzyana (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data yaitu regresi berganda. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Hasibuan dan Hasibuan (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Logistik Asia Batam”. Hasil

yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian kinerja karyawan juga pernah dilakukan Huda dan Sholeh (2019) yang berjudul “ Pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto “. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan . variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Penelitian yang dilakukan oleh Hasyim dkk (2020) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex”. Dari hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hasyim, dkk (2020) tentang “Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai kinerja karyawan dilakukan oleh Saputri, dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Karisma Palembang”. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang bersangkutan dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan terutama di Indonesia. Penelitian-penelitian tersebut meneliti berbagai macam indikator untuk mengetahui pengukuran tingkat kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan serta acuan untuk penelitian

selanjutnya. Penelitian yang mendahului penelitian ini memiliki keterkaitan dengan konsep penelitian yang akan dituliskan.

Adapun perbedaan penelitian terhdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada rumusan masalah, objek penelitian, dan lembaga yang dituju. Persamaan dari penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif. Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang bersangkutan dengan masalah yang diteliti.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Item	Penelitian		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1	Peneliti	Daspar (2020)	Ahmed Asad P (2023)		
	Judul	Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri.		
	Variabel Bebas	a. Lingkungan (X1)	a. Disiplin (X1)	a. Motivasi (X2)	a. Lingkungan (X1)

NO	Item	Penelitian		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
		b. Motivasi (X2) c. Disiplin (X3)	b. Motivasi (X2) c. Lingkungan Kerja (X3)		b. Disiplin (X3)
	Variabel Terikat	a. Kinerja Karyawan (Y)	a. Kinerja Karyawan (Y)	a. Kinerja Karyawan (Y)	
	Teknik Analisis	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	
2	Peneliti	Tarigan dan Rozzyana (2018)	Ahmed Asad P (2023)		
	Judul	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri.		

NO	Item	Penelitian		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
	Variabel Bebas	a. Kepemimpinan (X1) b. Motivasi (X2) c. Lingkungan Kerja (X3)	a. Disiplin (X1) b. Motivasi (X2) c. Lingkungan Kerja (X3)	a. Motivasi (X2) b. Lingkungan Kerja (X3)	a. Kepemimpinan (X1)
	Variabel Terikat	a. Kinerja Karyawan (Y)	a. Kinerja Karyawan (Y)	a. Kinerja Karyawan (Y)	
	Teknik Analisis	Regresi Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda		Regresi Berganda
3	Peneliti	Rahman dan Hasibuan (2021)	Ahmed Asad P (2023)		
	Judul	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Logistik Asia Batam	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri.		

NO	Item	Penelitian		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
	Variabel Bebas	a. Kepemimpinan (X1) b. Lingkungan Kerja (X2) c. Disiplin Kerja (X3) d. Kompensasi (X4)	a. Disiplin (X1) b. Motivasi (X2) c. Lingkungan Kerja (X3)		a. Kepemimpinan (X1) b. Lingkungan Kerja (X2) c. Disiplin Kerja (X3) d. Kompensasi (X4)
	Variabel Terikat	a. Kinerja Karyawan (Y)	a. Kinerja Karyawan (Y)	a. Kinerja Karyawan (Y)	
	Teknik Analisis	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	
4	Peneliti	Huda dan Sholeh (2019)	Ahmed Asad P (2023)		
	Judul	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.		

NO	Item	Penelitian		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
		Rukun Mandiri Mojokerto	Gemah Ripah Loh Jinawi Industri.		
	Variabel Bebas	a. Pelatihan (X1) b. Motivasi (X2) c. Lingkungan Kerja (X3)	a. Disiplin (X1) b. Motivasi (X2) c. Lingkungan Kerja (X3)	a. Motivasi (X2) b. Lingkungan Kerja (X3)	a. Pelatihan (X1)
	Variabel Terikat	a. Kinerja karyawan (Y)	a. Kinerja Karyawan (Y)	a. Kinerja Karyawan (Y)	
	Teknik Analisis	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	
5	Peneliti	Hasyim dkk (2020)	Ahmed Asad P (2023)		
	Judul	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan		

NO	Item	Penelitian		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
			Pada PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri.		
	Variabel Bebas	a. Motivasi (X1) b. Disiplin Kerja (X2)	a. Disiplin (X1) b. Motivasi (X2) c. Lingkungan Kerja (X3)		a. Motivasi (X1) b. Disiplin Kerja (X2)
	Variabel Terikat	a. Kinerja Karyawan (Y)	a. Kinerja Karyawan (Y)	a. Kinerja Karyawan (Y)	
	Teknik Analisis	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	
6.	Peneliti	(Saputri et al., 2021)	Ahmed Asad P (2023)		
	Judul	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT.	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja		

NO	Item	Penelitian		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
		Putra Karisma Palembang.	Karyawan Pada PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri.		
	Variabel Bebas	a. Disiplin (X1) b. Pemberian Insentif (X2)	a. Disiplin (X1) b. Motivasi (X2) c. Lingkungan Kerja (X3)	a. Disiplin (X1)	a. Pemberian Insentif (X2)
	Variabel Terikat	a. Kinerja Karyawan (Y)	a. Kinerja Karyawan (Y)	a. Kinerja Karyawan (Y)	
	Teknik Analisis	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja

2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali dalam keadaan sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba

salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2000;67) bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Menurut Irawati dan Carrollina (2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sebagai tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan. Priatna dan Kesumah (2022) menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan dari hasil yang telah diproduksi dan berfungsi untuk mengetahui aktivitas dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja memiliki korelasi dengan masalah produktivitas dari suatu perusahaan. Menurut Bodroastuti, dkk (2020) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu usaha, kemampuan, dan dorongan. Faktor usaha terletak pada motivasi kerja, absensi (kedisiplinan), dan empati. Faktor kemampuan dapat terletak pada pengetahuan, pengalaman kerja, dan keterampilan dalam bekerja. Dorongan dapat terlihat pada fasilitas sarana dan prasarana yang telah diberikan oleh perusahaan. Menurut Indrawijaya, dkk (2021) faktor kinerja dipengaruhi oleh adanya jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan perusahaan, penempatan yang tepat, pelatihan, rasa aman, lingkungan kerja, mutasi, dan promosi.

2.2.1.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Kudsi dkk (2017). menyatakan bahwa Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat yang dapat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan yaitu sebagai berikut:

a. Perbaikan kinerja.

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialisasi personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja

b. Penyesuaian kompensasi.

Penilaian kerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem.

c. Keputusan penempatan.

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan, biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif, misalnya dalam bentuk penghargaan.

d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Kinerja yang buruk menunjukkan perlunya pelatihan ulang. Setiap karyawan harus selalu dapat mengembangkan dirinya.

e. Perencanaan dan pengembangan.

Karier Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karier spesifik karyawan.

2.2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Akbar (2018) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan, sebagai berikut :

a Motivasi

Motivasi yang dimiliki oleh manusia memberikan dorongan yang penting karena dengan adanya motivasi maka akan menuntut mereka untuk dapat bekerja dan memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan manusia dalam dunia pekerjaan ditunjukkan agar dapat hasil yang terbaik.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan tingkat perasaan yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat ditunjukkan pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

c. Tingkat stres

Stres yang dialami oleh seseorang berkaitan dengan kondisi ketegangan yang terjadi dan mempengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi yang dirasakan. Tingkat stres yang besar dapat memberikan ancaman pada kemampuan seseorang sehingga mengganggu pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan.

d. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan seperti tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja sangat perlu diperhatikan demi berlangsungnya kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan.

e. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang telah diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukan untuk perusahaan. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara benar dalam perusahaan.

f. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus dilakukan dengan jelas agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

2.2.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Sutrisno 2016), Ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1 Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2 Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3 Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4 Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5 Komitmen organisasi

Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Dari definisi kinerja tersebut dapat dilihat bahwa kinerja seorang karyawan berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang didasarkan pada kecerdasan emosional *intelegensia* dan spiritual.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sutrisno (2016:89) Mengartikan disiplin kerja sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pelaksanaan disiplin kerja perlu direncanakan dan dilakukan secara berkelanjutan. Menurut Nurmansyah (2011) Banyak orang yang memberikan pengertian bahwa disiplin adalah bila mana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Sebenarnya hal seperti ini adalah sangat keliru , karena apa yang digambarkan tersebut merupakan salah satu disiplin yang dituntut oleh organisasi atau perusahaan. Disiplin juga dihubungkan dengan standart pekerjaan yang telah ditetapkan seperti target penjualan, target produksi dan lain sebagainya.

Menurut Afianto dan Utami (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi 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. Selanjutnya menurut Ekhsan (2019). Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku". Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

2.2.2.2 Faktor – Faktor Disiplin

Pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan, oleh karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Ilahi, dkk (2017) adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, Para karyawan akan mentaati segala peraturan yang berlaku, jika pegawai mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Semua karyawan akan memerhatikan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberhasilan pimpinan dalam mengambil tindakan

Tindakan tegas yang diambil seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan pengawasan yang dilakukan atasan langsung ini sering disebut waskat.

Pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan
- d. Memberi tahu bila meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa.

2.2.2.3 Bentuk-Bentuk Disiplin

Menurut Husna Santika (2019), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

- a Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan dalam mengoreksi perilakunya yang tidak tepat

- c Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disipliner.
- d Perspektif utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin yang hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikasi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan ini perlu diketahui oleh perusahaan, karena adanya pengetahuan tentang adanya indikasi tersebut maka dapat diketahui pula sebab-sebab rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan, dengan demikian perusahaan bisa mengambil keputusan untuk mencegah meningkatnya sikap tidak disiplin pada karyawan. Menurut Hasibuan (2017 : 194) terdapat indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pada karyawan diantaranya:

1. Kehadiran

Kehadiran karyawan diperusahaannya sebelum jam kerja, dan menggunakan sarana absensi di perusahaan tersebut untuk mencatat kehadirannya.

2. Ketaatan

Tunduk terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan bersedia menerima sanksi maupun hukuman jika melanggar.

3. Ketepatan Waktu

Bisa menggunakan dan membagi waktu dengan baik. Karena waktu amat berharga dan salah satu kunci kesuksesan adalah dengan bisa menggunakan waktu dengan baik

4. Perilaku

Perilaku yaitu mencerminkan ketertiban karyawan dan tanggung jawab setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas maupun menjaga sarana dan prasarana yang dapat mendukung kerjanya.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Abraham H. Maslow (2019:30) motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri individu (intern) dan dari luar diri individu (ekstern) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri karyawan yang matang. Adha dkk (2019), mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:18), motivasi adalah kondisi (*energy*) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (*external*)

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Kurniawan dkk 2019). Motivasi menjadi penting dalam bekerja

karena tanpa motivasi kerja yang kuat dalam diri seseorang, akan mudah tergoyahkan sehingga memutuskan untuk berhenti. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang.

2.2.3.2 Faktor – Faktor Motivasi

Menurut Abraham H. Maslow banyak hal yang dapat mempengaruhi apakah motivasi dapat memberikan hasil yang diinginkan atau tidak, hal ini tergantung bagaimana cara perusahaan mengelola faktor-faktor yang terkait, sehingga pemberian motivasi pada karyawan dapat berjalan dengan lancar. Erri dan Fajrin (2018) Mengemukakan terdapat dua faktor motivasi, yaitu :

1. Faktor *intern* yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolokan pegawai di berbagai instansi, muncul nya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain.
2. Faktor *ekstern* yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan dalam pekerjaan itu sendiri.

2.2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Teori Abraham Maslow mengatakan bahwa ada lima kebutuhan dalam memotivasi seseorang, yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological*)

Meliputi kebutuhan fisik dan upaya untuk bertahan hidup, seperti minum, makan, dan lain-lain

2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety*)

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, di antaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari rasa-rasa mengancam seperti : takut, cemas, bahaya

3. Kebutuhan Sosial (*Affiliation*)

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem*)

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization*)

Kebutuhan Tingkat kebutuhan yang paling tinggi karena seseorang akan bertindak bukan karena dorongan orang lain, tetapi atas kesadaran dan keinginan diri sendiri.

2.2.4 Lingkungan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito (2013:97) Lingkungan kerja diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat memengaruhinya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen, walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempengaruhi pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Manik dan Syafrina (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Perusahaan harus dapat memperhatikan lingkungan kerja perusahaan, supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan, misalnya kebersihan, sirkulasi udara yang baik, lantai yang miring dan lain-lain. Lingkungan kerja yang menyenangkan seperti kondisi pabrik, hubungan karyawan yang harmonis, kepemimpinan yang baik, sirkulasi udara yang baik akan menimbulkan perasaan nyaman, aman dan puas pada karyawan itu sendiri.

2.2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedaryamanti 2004), terdapat faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau *lighting* sangat berguna bagi pekerja dalam hal keselamatan dan kelancaran operasional. Oleh karena itu perlu diperhatikan lighting (pencahayaan) yang terang namun tidak menyilaukan.

2. Temperature ditempat kerja

Dalam kondisi normal, setiap bagian tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal dengan sistem tubuh yang sempurna sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan di luar tubuh.

3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah jumlah air yang tersuspensi di udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini terkait atau dipengaruhi oleh suhu udara, dan suhu, kelembapan, kecepatan pergerakan udara, dan radiasi panas udara secara bersama-sama yang bisa mempengaruhi kondisi tubuh manusia.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Sumber utama udara segar adalah keberadaan tanaman di sekitar tempat kerja. Tumbuhan merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Kehadiran oksigen di lingkungan kerja, bersama dengan efek psikologis yang ditimbulkan oleh tanaman di sekitar tempat kerja, memberikan kesegaran dan kesejukan karyawan, yang membantu mempercepat pemulihan tubuh setelah kelelahan dalam bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak enak didengar oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan bisa menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau di tempat kerja

Adanya bau di lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi dalam kerja, dan bau yang terus menerus ada dapat mempengaruhi indera penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja

Manajemen warna di tempat kerja harus dipelajari dan direncanakan sebaik mungkin. Padahal, penataan warna tidak lepas dari penataan ornamen. Hal ini bisa dimaklumi, karena warna memiliki pengaruh yang besar terhadap emosi. Sifat dan efek warna terkadang menimbulkan kegembiraan, kesedihan, dan perasaan lainnya.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, namun juga berkaitan juga dengan cara mengatur tata warna, tata letak, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik ditempat kerja

Menurut para ahli, musik dengan nada lembut dapat membangunkan dan menginspirasi karyawan untuk bekerja, tergantung suasana hati, waktu dan tempat. Oleh karena itu, musik harus dipilih secara selektif. Mendengarkan musik yang tidak cocok di tempat kerja mengganggu konsentrasi di tempat kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Agar tempat dan lingkungan kerja tetap aman, keberadaannya harus diperhatikan. Salah satu cara untuk menjamin keselamatan di tempat kerja adalah dengan menggunakan satuan pengawas keselamatan kerja (SATPAM).

2.2.4.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan disekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang bisa memberikan kesan yang menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan. Adapun indicator – indicator lingkungan kerja menurut (Sedaryamanti 2004), yaitu :

1. Cahaya

Cahaya sangat berguna bagi pekerja dalam hal keselamatan dan kelancaran operasional. Oleh karena itu perlu diperhatikan lighting (pencahayaan) yang terang namun tidak menyilaukan.

2. Suhu udara

Dalam kondisi normal, setiap bagian tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal dengan sistem tubuh yang sempurna sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan di luar tubuh.

3. Ruang kerja

Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa agar tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan

4. Keamanan

Dalam sebuah kantor harus memiliki fasilitas-fasilitas keamanan untuk berjaga-jaga seperti alat pemadam kebakaran, sirene, kran air dan pintu-pintu darurat. Selain itu, harus pula mempunyai tenaga keamanan kantor.

5. Hubungan kerja karyawan

Sekelompok orang-orang yang sedang bekerja didalam suatu organisasi atau perusahaan yang jelas baik secara fungsional, organisasi maupun bidang teknis dan jenis lainnya

1.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2016:332) disiplin sangat penting untuk perkembangan organisasi, selain itu disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyukai peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dicapai.

Dalam penelitian yang dilakukan Hasibuan dan Hasibuan (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Duta Logistik Asia Batam” menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Abraham H. Maslow dalam Agustini (2019:30) motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri individu (intern) dan dari luar diri individu (ekstern) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai

Hasil Penelitian Menurut Tarigan dan Rozzyana (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2013:97) Lingkungan kerja diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat memengaruhinya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan yang kondusif menciptakan kenyamanan dan rasa aman bagi karyawan itu sendiri, sehingga lingkungan kerja yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Huda dan Sholeh (2019) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto” menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

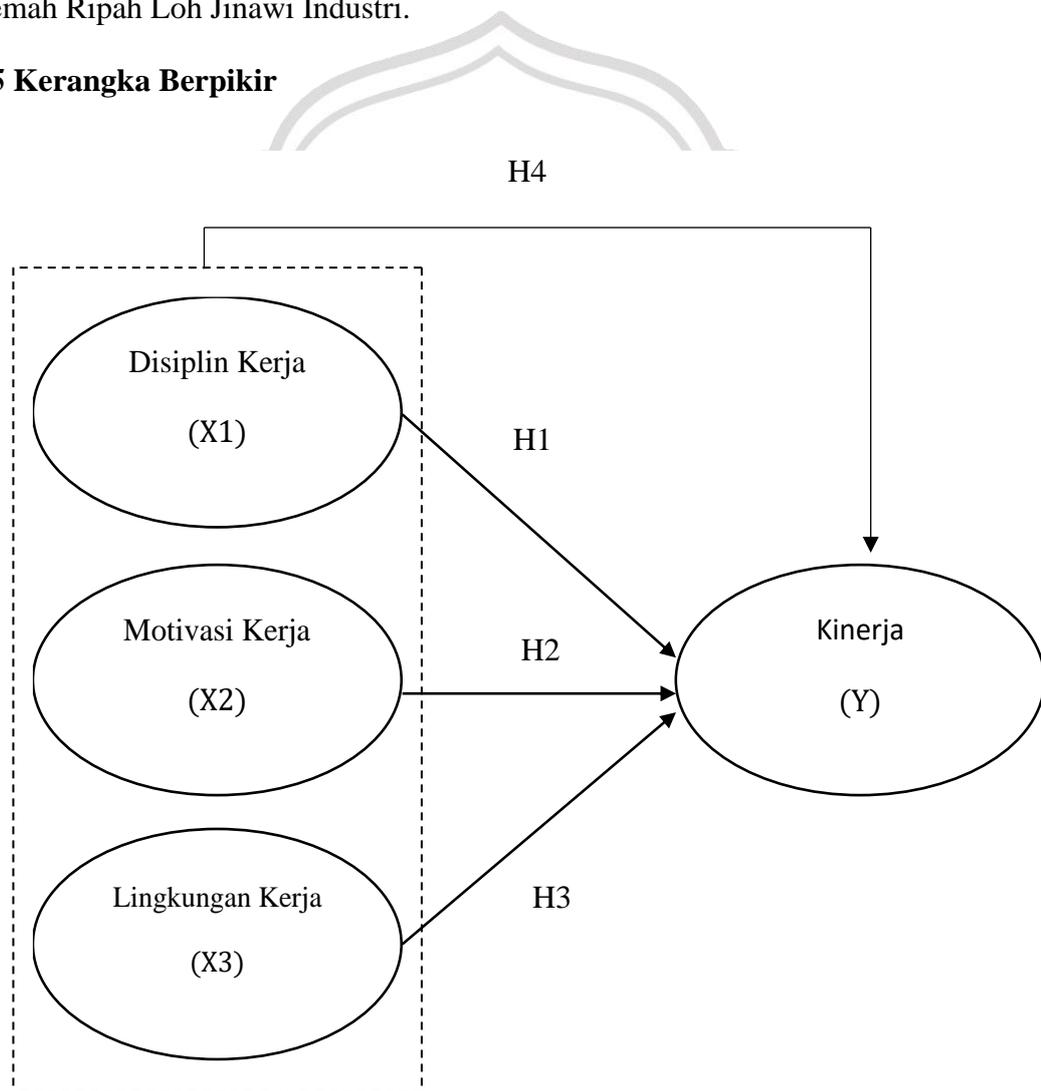
2.4 Hipotesis

H1= Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri.

H2 = Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri.

H3 = Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri.

2.5 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka berpikir

Keterangan :

- H1 : Daspar, D. (2020) Rahman dan Hasibuan (2021) (Saputri et al., 2021) Hasyim, dkk (2020) Afianto dan Utami (2017) Ana Saputri (2019). Husna Santika (2019).
- H2 : Daspar, D. (2020) Tarigan dan Rozzyana (2018) Huda dan Sholeh (2019) Hasyim dkk (2020) Kurniawan dkk (2019) Erri dan Fajrin (2018)
- H3 : Daspar, D. (2020) Tarigan dan Rozzyana (2018) Rahman dan Hasibuan Huda dan Sholeh (2019) Manik dan Syafrina (2018) Feel, dkk (2018)

