

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti diantaranya adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh Rozalia, dkk (2015), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil regresi linier berganda, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Yuniar, dkk (2015), dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasilnya terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Kao Semarang.

Yanti, dkk (2013), dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri

Kencana Taxi Semarang”. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsiklasik, analisis regresi berganda dan uji t serta uji F. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang.

Andari (2015), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai di Pegawai di Topografi Kodam Iv/Diponegoro Semarang”. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis yang diperoleh adalah Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Topografi Kodam Iv/Diponegoro Semarang.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Item	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Persamaan	Perbedaan
1.	a. Nama penulis dan judul	Nur avni rozalia, ddk. (2015). “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)”.	Laras Caturia (2019).“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Graha Sarana Gresik”		
	b. Variabel bebass (X)	Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), lingkungan kerja (X3)	Disiplin Kerja, Motivasi,	Lingkungan Kerja
	c. Variabel terikat	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan	

	(Y)			(Y)	
	d. Lokasi Penelitian	Di PT. Pattindo Malang.	PT. Graha Sarana Gresik.		Lokasi
	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	f. Teknik Analisis	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	
2.	a. Nama penulis dan judul	Yuniar Bintang, dkk (2015), "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".	Laras Caturia (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Graha Sarana Gresik"		
	b. Variabel bebas (X)	Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X1) Motivasi (X2), lingkungan kerja (X3)	Motivasi, lingkungan kerja	Disiplin Kerja
	c. Variabel terikat (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	
	d. Lokasi Penelitian	Di PT. Kao Semarang	PT. Graha Sarana Gresik.		Lokasi
	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	f. Teknik Analisis	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	
3.	a. Nama penulis dan judul	Yanti, dkk (2013), "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang".	Laras Caturia (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Graha Sarana Gresik"		
	b. Variabel bebas (X)	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin (X4)	Disiplin Kerja (X1) Motivasi (X2), lingkungan kerja (X3)	Disiplin Kerja, Motivasi, lingkungan kerja,	Kompensasi
	c. Variabel terikat (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	
	d. Lokasi Penelitian	CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang	PT. Graha Sarana Gresik		Lokasi

	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	f. Teknik Analisis	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	
4.	a. Nama penulis dan judul	Yuni Andari, (2015), “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Topografi Kodam Iv/Diponegoro Semarang”.	Laras Caturia (2019).“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Graha Sarana Gresik”		
	b. Variabel bebas (X)	Lingkungan kerja (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3)	Disiplin Kerja (X1) Motivasi (X2), lingkungan kerja (X3)		
	c. Variabel terikat (Y)	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	
	d. Lokasi Penelitian	Di Topografi Kodam Iv/Diponegoro Semarang.	PT. Graha Sarana Gresik.		Lokasi
	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	f. Teknik Analisis	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan pada usaha-usaha anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber lain dari kegiatan tersebut agar supaya dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Menurut Rivaai dan Sagala (2013;1)

Manajemen sumber daya merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Menurut Sutrisno (2014;6), merupakan manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun kelompok. Menurut beberapa pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu penerapan manajemen berdasarkan fungsi manajerial dan operasional dalam rangka mencapai tujuan secara individu maupun kelompok.

#### **2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno (2009;7) dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu :

##### **1. Fungsi Manajerial**

Fungsi Manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap SDM lain. Dalam hal ini direktur, kepala bagian, atau penyedia adalah orang-orang yang mempunyai posisi manajerial sesuai dengan tingkatannya, yang menjalankan fungsi manajerial. Dengan demikian manajer SDM atau kepala bagian personalia adalah seorang manajer yang harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen yaitu :

- a. Perencanaan (*planning*) merupakan penentuan program personalia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun untuk perusahaan itu.

- b. Pengorganisasian (*organizing*) merupakan alat untuk mencapai tujuan, maka manajemen sumber daya manusia harus menyusun struktur hubungan antara pekerjaan, sumber daya manusia dan faktor-faktor fisik.
  - c. Pergerakan (*actuating*) merupakan usaha menggerakkan, mengarahkan, memotivasi dan mengusahakan semua karyawan agar bersedia berkerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.
  - d. Pengawasan (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan berkerja sesuai dengan rencana.
2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedangkan ditinjau dari oprasional sumber daya manusia, menyebut 7 fungsi oprasional manajemen sumber daya manusia antara lain :

- a. Pengadaan (*Procurement*) adalah proses kegiatan memperoleh SDM tepat baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Penintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

- d. Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau berkerjasama sampai pensiun.
  - e. Pemutusan hubungan kerja (pemisahan) adalah puusnya hubungan kerja seseorang dari sebuah perusahaan.
3. Kedudukan MSDM dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

### **2.2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno Irianto (2014;7) MSDM meliputi :

1. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
2. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan legal.
3. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.
4. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
5. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
6. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

## **2.2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Disiplin**

Sutrisno (2014;86) menyatakan Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hasibuan (2011:193) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Siagan (2013;825) disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesiapan seorang pegawai/karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dilingkungan.

### **2.2.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2014:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegknya disiplin. Pegawai akan mematuhi peraturan yang berlaku, jika ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan apa yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.



2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karna dalam lingkungan organisasi atau instansi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya baik melalui ucapan, tindakan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pastiyang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam suatu instansi atau organisasi, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apanila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan atas hukuman yang pantas sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pinpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau instansi perlu adanya pengawasan dari seorang pemimpin, dimana pemimpin tersebut diharap dapat mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

### **2.2.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Tindakan pendisiplinan kepada karyawan haruslah sama pemberlakuanya.

tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan termasuk bagi pimpinan atau bawahan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Teori yang diperkuat oleh Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin preventif

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

2. Disiplin korektif

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

3. Disiplin progresif

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

#### **2.2.2.4 Indikator Disiplin Kerja**

Dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Berdasarkan teori yang mengacu pada indikator disiplin oleh Henry Simmamora (2010:610) adalah sebagai berikut :

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemangkiran

maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

a. Ketepatan Kehadiran

Karyawan harus datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada umumnya perusahaan akan memberikan surat peringatan manakala karyawan datang terlambat lebih dari batas toleransi yang diberikan perusahaan.

b. Intensitas Kehadiran

Intensitas kehadiran mengukur tingkat kehadiran karyawan selama bekerja.

2. Tingkat kewaspadaan

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

a. Kewaspadaan dalam bekerja

Tingkat kewaspadaan disini yaitu tingkat kehati-hatian dalam bekerja.

b. Menjaga peralatan kerja

Tingkat penjagaan dan perawatan peralatan kerja secara rutin.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan.

a. Tanggung jawab

Tanggung jawab disini yaitu tingkat tingginya rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja.

b. Kesesuaian pekerjaan

Menunjukkan tingkat kesesuaian fungsi dan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bekerja.

c. Kesesuaian jam kerja

Karyawan bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh dinas ketenagakerjaan. Apabila perusahaan memberikan jam kerja diluar aturan maka perusahaan akan dikenakan sangsi.

4. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

a. Pemahaman karyawan

Menunjukkan tingkat pemahaman kesadaran atas peraturan atau ketetapan perusahaan kepada karyawan dalam bekerja.

b. Penyelesaian pekerjaan

Menunjukkan tingkat kesesuaian menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan perusahaan berupa pencapaian target.

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

a. Memiliki sikap yang baik

Seorang karyawan haruslah memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam perusahaan, baik terhadap atasan maupun rekan dalam bekerja guna

menciptakan situasi kerja yang nyaman.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas tentang disiplin kerja terdapat teori yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja seseorang dalam suatu perusahaan, teori ini dijadikan penulis sebagai referensi dalam menentukan judul penelitian, yaitu pendapat yang dikemukakan oleh Singodimendjo (2011:96) menyatakan bahwa: “Semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang dicapai”.

#### **2.2.2.5 Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2014;194) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain

1. Ketaatan terhadap ketentuan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Ketaatan terhadap prosedur operasional standar (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

### **2.2.3 Motivasi**

#### **2.2.3.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Hasibuan (2011;141) Motivasi adalah yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Menurut Robbin (2012:98) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat di atas, motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, orang-orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar pada yang tidak. Perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang penting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2014;109).

#### **2.2.3.2 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Setiap karyawan pasti memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh karyawan juga berbeda-beda, akan tetapi jika karyawan tersebut sedang berada di sebuah perusahaan, pasti memiliki suatu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada karyawan. Menurut Robbins

(2012;132) mengatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

1. Faktor Intrinsik : Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja adalah :

- a. Kemungkinan sukses yang dicapai, mengacu pada persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang akan dicapai ketika melakukan tugas. Semakin tinggi persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang dicapai maka individu tersebut akan semakin termotivasi untuk berprestasi.
- b. *Self-efficacy*, mengacu pada keyakinan individu pada dirinya untuk mampu mencapai sukses. Semakin tinggi tingkat keyakinan seseorang akan semakin termotivasi untuk individu berprestasi dalam bekerja. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung termotivasi untuk berprestasi. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi berpikir bahwa diri mereka mampu mengerjakan tugas.
- c. *Value*, mengacu pada pentingnya tujuan bagi individu. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mengerjakan tugas dengan kemungkinan sukses sedang, karena performa dalam beberapa situasi memberikan umpan balik yang terbaik untuk melakukan perbaikan. Sehingga dengan melakukan sesuatu lebih baik maka dapat memberikan pengaruh penting terhadap diri mereka. Individu yang menilai bahwa tujuan itu sangat penting maka individu tersebut akan semakin

termotivasi untuk mencapainya karena nilai dapat mengaktifkan usaha individu untuk mencapai performa yang lebih baik.

- d. Ketakutan terhadap kegagalan, mengacu pada perasaan individu tentang kegagalan yang akan membuat individu untuk semakin termotivasi sebagai upaya untuk mengatasi kegagalan.
  - e. Faktor lainnya yang mengacu pada perbedaan jenis kelamin, usia, kepribadian dan pengalaman kerja
2. Faktor Ekstrinsik : Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yang bersumber dari luar diri individu tersebut. Faktor ekstrinsik mengacu pada situasi dan adanya kesempatan. Faktor ekstrinsik ini dapat berupa hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antar rekan sekerja, sistem pembinaan dan pelatihan, sistem kesejahteraan, lingkungan fisik tempat kerja, status kerja, administrasi dan kebijakan perusahaan.

### **2.2.3.3 Tujuan Motivasi**

Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemerian motivasi menurut Malayu S, P Hasibuan (2010:87), yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas 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.

#### **2.2.3.4 Indikator Motivasi**

Indikator merupakan sebuah variabel kendali yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi pada sebuah kejadian ataupun suatu kegiatan.

Indikator motivasi yang dapat dipakai Menurut teori motivasi berprestasi Robbins (2012;137) antara lain sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi
  - a. Memiliki kesempatan untuk berprestasi
  - b. Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan
  - c. Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat
2. Kebutuhan akan kekuasaan
  - a. Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan.
  - b. Mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri
  - c. Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat
3. Kebutuhan akan afiliasi
  - a. Menjalani hubungan dengan sesama pegawai dan atasan.
  - b. Memiliki kesempatan membantu teman sejawat
  - c. Mendapat pengakuan dari masyarakat atas pekerjaannya

## **2.2.4 Lingkungan Kerja**

### **2.2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Nitisemito (2010:183) mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Sedarmayanti (2009:2) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan

disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut aspek fisik maupun non fisik dan dapat membuat para karyawan merasa nyaman dan melakukan pekerjaannya dengan baik.

#### **2.2.4.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

##### **1. Penerangan/cahaya di tempat kerja**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu diperlukan cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan kurang jelas sehingga pekerjaan menjadi lambat dan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

##### **2. Temperatur ditempat kerja**

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

##### **3. Kelembaban di tempat kerja**

Kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara, dan secara bersamaan antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

##### **4. Sirkulasi udara di tempat kerja**

Udara disekitar tempat kerja harus segar karena dapat memberikan rasa sejuk dan segar selama bekerja, sebaliknya apabila udara kotor akan mempengaruhi

kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang timbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot tulang, dan lain-lain.

6. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

Tata warna di tempat kerja Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

7. Dekorasi di tempat kerja

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

#### **2.2.4.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2009;26), Lingkungan kerja dibagi kedalam dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang

dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik adalah:

1. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai.

Dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001;31) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

#### **2.2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009;34) indikator lingkungan kerja fisik dapat diukur melalui sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Sirkulasi udara

4. Ukuran ruang kerja
5. Tata letak ruang kerja
6. Privasi ruang kerja
7. Suara bising
8. Penggunaan warna
9. Peralatan kantor
10. Keamanan kerja

## **2.2.5 Kinerja**

### **2.2.5.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara Kinerja (2013;67) mendefinisikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Sutrisno (2014;151) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013;548).

Pendapat diatas dapat disimpulkan baha kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun gambaran

mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

#### **2.2.5.2 Faktor-Faktor Kinerja**

Mangkunegara (2013;67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

##### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ(110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dalam terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man inthe right place, the right man on the right job*).

##### **2. Faktor Motivasi.**

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerja, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

#### **2.2.5.3 Penilaian Kinerja**

Merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Secara umum tujuan dari penelitian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada

pegawai dalam upaya memperbaiki kerja pegawai, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya.

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan tersebut. Tetapi juga perlu adanya kejelasan hasil penilaian dari atasan, seperti manfaat, dampak, dan resiko serta tindak lanjut dari rekomendasi penilaian. Selain itu perlu diketahui juga, apakah hasil penilaian tersebut berhasil meningkatkan kualitas kerja, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja karyawan yang akhirnya nanti akan direfleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan.

#### **2.2.5.4 Metode Penilaian Kinerja**

Metode penilaian kinerja karyawan bisa dibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja masa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari usaha-usaha mereka. Umpan balik ini selanjutnya akan mengarah kepada perbaikan prestasi. Menurut Veitzal Rivai (dalam Moehariono 2011;122), Teknik-teknik penilaian kinerja meliputi :

1. Skala peringkat (*Rating Scale*)
2. Daftar pertanyaan
3. Metode pencatatan prestasi



4. Metode dengan pilihan terarah (*foreced choice methode*)
5. Metode peristiwa kritis (*critical incident methode*)
6. Skala peringatan yang disangkutkan dengan tingkah laku (*behaviorally Anchored Rattng Scale*)
7. Metode peninjau lapangan (*Field Review Methode*)
8. Tes observasi prestasi kerja (*Performance Test and Obsevation*)
9. Pendekatam evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*)

Metode penilaian berorientasi masa depan, menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penelitian yang tunduk dan tergantung kepada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Menurut Vaithzal Rivai (2011;573), adapun teknik-teknik yang digunakan yaitu :

1. Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*)
2. Manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective*)
3. Penilaian secara psikologis
4. Pusat penilaian (*Assesment Center*)

#### **2.2.5.5 Tujuan Dan Sasaran Kinerja**

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, karajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja karyawan Menurut Vaithzal Rivai (2011;552), pada dasarnya meliputi :

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 perusaha, kenaikan jabatan, pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karywan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja
9. Mengidentifikasdi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
11. Sebagai alat untuk meperoleh umpan balik dari karywan 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 maslah pekerjaan
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorng 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.

#### **2.2.5.6 Indikator Pengukuran Kinerja**

Menurut Mathis dan Jacson (2002;78) indikator dari kinerja adalah :

1. *Quality* : kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Indikatornya adalah banyaknya kasalahan tugas yang dilakukan karyawan, dan banyaknya perbaikan atau compalin atasan.
2. *Quantity* : jumlah pekerjaan yang dihasilkan, indikatornya adalah jumlah tugas yang dapat diselesaikan oleh karyawan.
3. *Timelines* : Batas waktu setiap penyelesaian tugas sesuai jadwal yang ditentukan. Indikatornya adalah standart waktu penyelesaian pekerjaan oleh pegawai
4. *Need of supervision* : perlu tidaknya pengawasan dan kehadiran. Indikatornya adalah frekuensi pengawasan, dann bekerja efektif sesuai jam kerja yang ditetapkan
5. *Interpersonal impact* : tingkat seorang pegawai menunjukan kerjasama di sekelilingnya. Indikatornya kemampuan mempengaruhi pegawai lain, dan

kemampuan bekerjasama dengan pegawai lain.

## **2.2.6 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.6.1 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,dkk (2013) bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bersifat positif.

### **2.2.6.2 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2015;68) ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja, harus ada motivasi yang besar agar 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 Nur Avni,dkk (2015) bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Dengan demikian hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan bersifat positif.

### **2.2.6.3 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 Yuniar Bintang,dkk (2015) bahwa Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan, artinya peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja dan penurunan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja.

### **2.3 Hipotesis**

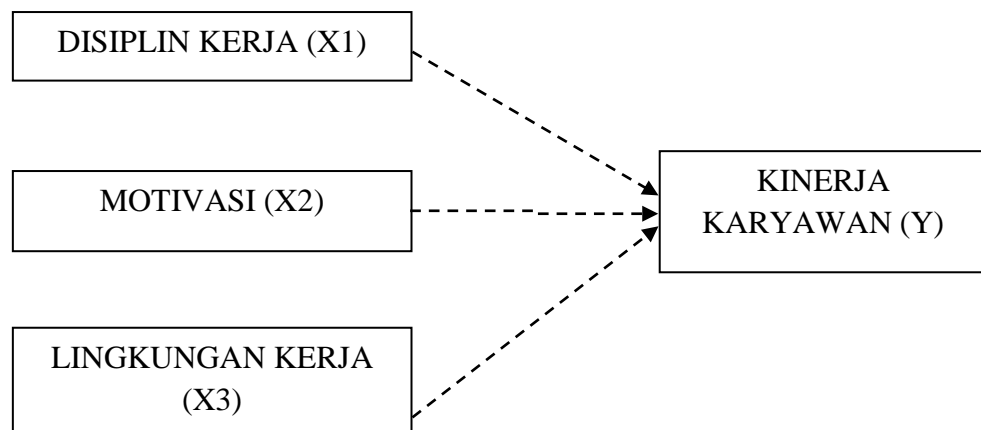
Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Graha Sarana Gresik.
2. Terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Graha Sarana Gresik.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Graha Sarana Gresik.

### **2.4 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, dengan Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2),

dan Lingkungan kerja (X3) merupakan variabel bebas (*independent variabel*), sedangkan (Y) merupakan variabel terikat (*Dependent variabel*) yaitu Kinerja Karyawan (Y).



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

X : Variabel Bebas  
Y : Variabel Terikat  
-----> : Secara Parsial (Uji t)