

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian milik Marzolina (2015) telah melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel motivasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu selanjutnya adalah penelitian milik Reski (2015) telah melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja lebih dominan dari pada variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu selanjutnya adalah penelitian milik Komarudin (2018) telah melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan referensi bagi peneliti dapat di bandingkan persamaan dan perbedaan jurnal-jurnal peneliti terdahulu dengan apa yang dikerjakan peneliti sekarang berikut tabel persamaan dan perbedaan beberapa penelitian terdahulu dan penelitian milik peneliti :

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu Dan Penelitian Sekarang

No	Keterangan	Penelitian 1	Penelitian 2	Penelitian 3	Penelitian Sekarang	Persamaan
1	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Marzolina (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu. Reski (2015)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. Komarudin (2018)	Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik, Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh
2	Variabel Terikat	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan
3	Variabel Bebas	Motivasi, Dan Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Dan Disiplin	Motivasi	Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja	Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja
4	Teknik Analisis Data	Regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda

No	Keterangan	Penelitian 1	Penelitian 2	Penelitian 3	Penelitian Sekarang	Perbedaan
1	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Marzolina (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu. Reski (2015)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. Komarudin (2018)	Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik, Terhadap Kinerja Karyawan	Nama Judul yang berbeda terutama pada variabel bebasnya
2	Subyek Penelitian	PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar	PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu.	PT Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng	Dinas Perhubungan Gresik	Subyek penelitian yang berbeda dari penelitian terdahulu hingga penelitian milik peneliti

Sumber : Data Di Olah Sendiri

1.2 Landasan Teori

1.2.1 Kinerja

1.2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013;67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan

tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2014;149) 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 perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013;548).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa 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.

2.2.1.2.Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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

1. Faktor Kemampuan

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

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai. Byar dan Bue dalam Sutrisno (2014;151), mengemukakan adanya dua faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor yang individu yang dimaksud adalah

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan satu tugas.
- c. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang rasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.2.1.3. 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 hasil kinerja karyawan. Secara khusus tujuan penilaian kerja adalah sebagai pertimbangan keputusan perusahaan 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 seorang pegawai. Menurut Sedamaryanti (2009;11) dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi tolak ukur

dalam menilai kerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja, dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena bermanfaat bagi banyak pihak. Adapun survei atau literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

1.2.2 Disiplin

1.2.2.1 Pengertian Disiplin

Sutrisno (2014;86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Keith Davis dalam Mangkunegara (2013;129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Hasibuan (2013;193) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2013;825) disiplin kerja adalah suatu alat yang di pergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesanggupan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

1.2.2.2 Faktor - Faktor Disiplin Kerja

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

Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

1. 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.

2. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

3. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

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

4. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

5. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

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

6. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

1.2.2.3 Macam – Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013;129) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin preventif

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

2. Disiplin korektif

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

2.2.3 Motivasi

2.2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2013;143) Motivasi kerja 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. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh satu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Menurut Sutrisno (2014;109) Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Berdasarkan pengertian motivasi dari dua pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang menyebabkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas untuk mendapatkan kepuasan yang dicarinya. Dengan demikian, orang – orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar. Perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2.2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013;87) ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi, 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, kreativitas 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.

2.2.3.3 Faktor - Faktor Motivasi Kerja

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2014;116)

1. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai

- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel.

2.2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada di dalam maupun di sekitar pegawai yang mempengaruhi dalam pekerjaan. Indikatornya motivasi kerja dari teori hierarki kebutuhan diukur dari teori hirarki kebutuhan yang diungkapkan Hasibuan (2013:145). mengidentifikasi lima tingkat dalam

hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan

2. untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

3. Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

5. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari Perusahaan dan masyarakat lingkungannya.

6. Aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

2.2.4 Lingkungan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2009;21) . sedangkan Menurut Afandi (2016;53) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan.

2.2.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Secara garis besar Lingkungan Kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:22) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi pelayanan karyawan yaitu pelayanan makanan, pelayanan kesehatan dan penyediaan kamar mandi, serta kondisi kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja. Dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Temperatur di Tempat Kerja (Suhu)

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c. Kelembaban Udara Tempat Kerja

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Melakukan pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata Warna Tempat Kerja

Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di Tempat Kerja

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

j. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

k. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja diartikan sebagai penilaian responden terhadap segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diemban.

Dengan indikator Menurut Afandi (2016;53) sebagai berikut :

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Tata warna

4. Dekorasi
5. Bunyi musik
6. Suhu udara

2.2.5 Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2013;825) disiplin kerja adalah suatu alat yang di gunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan menerapkan disiplin kerja dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Hasibuan (2013;193) bahwa disiplin yang semakin baik mencerminkan semakin tinggi kinerja yang dicapainya.

Selanjutnya untuk mengkaji dan untuk mengetahui hubungan disiplin terhadap kinerja maka peneliti menggunakan referensi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh orang lain, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Reski (2015) yang hasilnya bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.2.6 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013:59) seorang karyawan yang sangat termotivasi akan berdampak pada peningkatan kinerja. Dari penjelasan di atas, maka variabel motivasi memang menjadi salah satu faktor penunjang kinerja karyawan. dan sejalan dengan penelitian Komaruddin (2018)

menunjukkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dari karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik dan motivasi bekerja rendah yang dimiliki karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang maksimal.

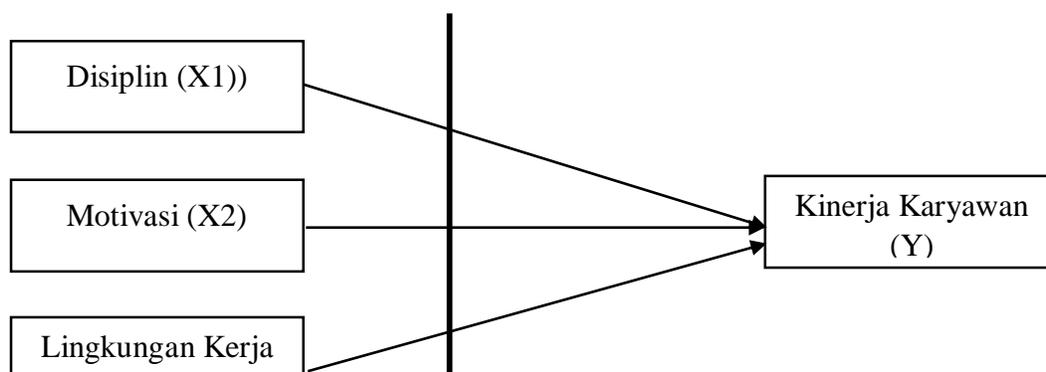
2.2.7 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2009:74), Lingkungan kerja fisik dapat berupa kondisi tempat bekerja serta fasilitas yang didapatkan karyawan untuk menunjang pekerjaannya. Karyawan yang bekerja pada kondisi kerja yang baik akan merasa semangat dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerjanya, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan fasilitas yang memadai ketika bekerja akan merasa kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga berdampak pada menurunnya kinerja.

Selanjutnya untuk mengkaji dan untuk mengetahui hubungan Lingkungan kerja terhadap kinerja maka peneliti menggunakan referensi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh orang lain, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Marzolina (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir yang diajukan penelitian ini berdasarkan pada hasil teori yang telah diuraikan di atas. Untuk memudahkan pemahaman mengenai kerangka berpikir dalam penelitian ini, maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

Keterangan :

→ : Parsial

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang merupakan praduga karena masih di uji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori di atas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Gresik.

H2 : Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Gresik.

H3 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Gresik.